بسم الله الرحمن الرحيم

ندوة إعداد قادة الشباب
بدول مجلس التعاون الخليجى
فى دولة البحرين
فى المدة من ١٣ : ١٨ مايو ٢٠٠٠

إعداد الدكتور مسعد عويس

مقدمة

تكتسب هذه الندوة أهميتها حيث أنها تعقد فى مرحلة مهمة من تاريخ الدول العربية بوجه عام ودول مجلس التعاون الخليجى بوجه خاص .. كما يتواكب ذلك مع مايحدث فى العالم من تغيرات وتحولات دولية متسارعة .. تفرض على قادة الشباب العربى التعاون والتنسيق والتكامل من أجل المصالح العربية العليا .. ومن أجل وضع رؤى مستقبليه للعمل الشبابى .. وتبادل الخبرات ومراجعة أساليب العمل الشبابى فى الماضى ودراسة واقع العمل الشبابى الراهن .. والدعوة لرؤية مستقبلية مستنيرة تلاحق مايحدث فى العالم .. وتواكب التقدم المضطرد .. وتسعى للسبق فى بعض جوانب العمل .. مستفيدين بالمزايا النسبية التى يتصف بها الانسان العربى بوجه عام .. مع ابراز خصوصية كل دولة عربية وكل مؤسسة عربية .. وكل إنسان عربى فى ضوء العلم .. الذى لابديل عنه عند مناقشة كافة قضايا الحياة الانسانية.

والعمل مع الشباب .. يهم مستقبل الأوطان جميعها .. وهو من مسئولية العديد من المؤسسات التربوية ..كما أنه من نتائج العمل مع الطفولة فى مراحل ماقبل الشباب .. ويحتاج إلى امكانات مادية كبيرة .. إلا أن موضوع" إعداد القادة " يظل أغلى وأهم قضايا العمل الشبابى .. وهذا هو موضوع هذه الندوة التى نرجو أن نخرج منها عقب تبادل الخبرات ودراسة الواقع الشبابى .. ببرامج عمل محددة قابلة للتطبيق .

وفقنا الله جميعا لما فيه الخير

د / مسعد عويس

(٢)

أقـــــوال

- المستقبل يصنع الحاضر .
- العمل مع الشباب يبدأ من الطفولة .
- المصالح تصنع النوايا والنوايا تحدد المواقف والمواقف تحدد أنماط السلوك الانساني .
- إن مايجمع الدول العربية أكثر كثيرا من أي مسائل قد توحي بالاختلاف .
- التعامل مع النشء والشباب من خلال الحس الإنساني الراقي .
- يجب الكشف المبكر عن جوانب الابداع والتفوق والتميز لدى كل إنسان من الطفولة المبكرة .

(٣)

برنامج العمل

تحدد برنامج وأسلوب العمل فى ضوء أهداف الندوة وهى :

١- اعداد وتأهيل الكوادر العاملة فى مجال رعاية الشباب ٠

٢- التأكيد على أهمية القيادة فى تطوير الحركة الشبابية ٠

٣- مساعدة الشباب على تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية نحو خدمة المجتمع ٠

٤- إعداد القيادات الشبابية للألفية القادمة ٠

ومن خلال هذه الأهداف تم وضع برنامج العمل وأسلوب الأداء بحيث يشارك كل الأعضاء فى وضع البرنامج وإقرار أسلوب العمل ٠٠ وبذلك فإن كل ماسيتم طرحه سيكون خاضعا للمناقشة من خلال المشاركة الإيجابية من الجميع ٠٠ وبإسلوب ديمقراطى مع إتباع منهج الحوار البناء ونبذ الحوار التصادمى مع التأكيد على دعم القيادة الذاتية من خلال لائحة محددة يقرها الأعضاء ٠

ولعل هذا الأسلوب أن يكون متوافقا مع أهداف الندوة ٠٠٠فإن كنا نود إعداد قادة الشباب ٠٠ فإنه من المنطقى أن نقدم القدوة والمثل الأعلى فى سلوكياتنا وأسلوب عملنا ٠٠ وأن نفسح المجال للقيادات الشابة لكى تتدرب على ممارسة القيادة فى مؤسساتنا الشبابية حتى يخرجوا للمجتمع وهم أكثر قدرة للعمل والإنتاج بكفاءة عالية وفى ثقة بالنفس وأن ينافسوا الشباب فى مختلف دول العالم ٠٠ ويتفوقوا عليهم فى ضوء المعايير العالمية المتجددة للإتقان والجودة النوعية والجودة الشاملة ٠

وسيتضمن برنامج العمل فى ضوء الأهداف الموضوعة دراسة خريطة العمل الشبابى فى الماضى وتحليل واقع العمل الشبابى فى الوقت الراهن ثم المشاركة فى تحديد معالم الرؤية المستقبلية فى كافة الموضوعات المطروحة ، وبذلك فإن تفاصيل البرنامج تم تحديدها بصورة إنتقائية فى ضوء الوقت المتاح وحتى يمكن تحقيق أفضل إنجاز ممكن ٠



موضوعات البرنامج :

١- تطوير البرامج الشبابية ٠٠رؤية مستقبلية ٠

٢- مفاتيح المهارة الانسانية والقدرة على التعامل بحس إنسانى راق ٠

٣- التدريب على مهارة التعريف بالذات ٠

٤- التدريب على مهارة فهم الذات ٠

٥- كيف تتم العملية التربوية ٠٠فى ضوء وحدة وتكامل الشخصية الإنسانية والتنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التنشئة ٠٠ رؤية حول الأعمار الانسانية ، وتراكم الخبرات الانسانية من حيث الكم والكيف ٠

٦- التعليم والتعلم ٠٠ هيابنا نتعلم كيف نتعلم٠٠ أسلوب قدح الذهن ٠٠ إختبار أسلوب التفكير ٠٠ حل المشكلات ، أساليب تقويم الأداء ٠

٧- القيادة ٠٠ دور القائد فى زيادة الدافعية لدى الشباب والعاملين ٠٠دور القيادة فى زيادة الدافعية ، أساليب القيادة لزيادة الدافعية ، القيادة وتوزيع الأدوار ٠

٨- المواجهة ٠٠ماهو أسلوبك فى مواجهة الأخرين ؟

٩- التواصل والاتصال (تقييم البرنامج وتنظيم شبكة إتصال)

١٠- دراسة موضوع الشباب والعولمة ٠٠ بكل أبعادها السياسية والاقتصادية والثقافية ، وربط الأفكار والنظريات والجدل بين المحلية والقومية والعولمة وازدواجية المعايير ، واحتكار المعلومات ٠٠ دور الشباب العربى فى مواجهة الآثار السلبية للعولمة والحفاظ على الهوية العربية ٠

برنامج ورش العمل :

١- ماذا تعرف عن نفسك ؟ من أنت ؟ من نحن ؟
٢- البطاقة الصحية الرياضية للجميع .
٣- القدوة فى محيط النشء والشباب .
٤- دليل المناقشة للرائد .
٥- كيف تكون المؤسسة الشبابية منظمة فعالة ...أهداف المؤسسة الشبابية - المشاكل والمعوقات
٦- تكامل الأنشطة التربوية والشبابية ...نماذج من برامج النشاط الرياضى ، النشاط الثقافى ، النشاط الفنى .
٧- التدريب على النقد الذاتى (المواجهة والانتقاد) .
٨- الإدارة بالأفكار ...من الفكر الفردى إلى فكر النخبة ، إلى فكر المشاركة والعمل الجماعى .
٩- معايير التميز - الاتقان - الجودة النوعية - الجودة الشاملة - حل التناقض بين التميز الفردى والتميز الجمعى والتميز المؤسسى والتميز الوطنى .
١٠- أدوار متنوعة للأنشطة التربوية والشبابية .
١١- ورشة عمل عن الشباب والبيئة .
١٢- ورشة عمل عن الشباب والعمل التطوعى .
١٣- ورشة عمل عن الكشف المبكر عن الموهوبين والمبدعين والمبتكرين .
١٤- الشباب والعولمة - مناقشة دور الشباب العربى فى الحفاظ على الهوية الثقافية والحضارية العربية .
١٥- آليات فعالة قابلة للتطبيق للتعاون والتنسيق والتكامل بين المؤسسات الشبابية العربية فى مواجهة الكيانات الكبرى وتحقيقا لمصالح العربية المشتركة .
١٦- استطلاع رأى الشباب فى برامج الشباب .

وفقنا الله جميعا لما فيه الخير ،

دكتور / مسعد عويس

بسم الله الرحمن الرحيم

تطوير البرامج الشبابية
رؤية مستقبلية

دكتور / مسعد عويس

أولا : مقدمة

من المفيد أن نؤكد على أن هناك ضرورة لتحديد العديد من المفاهيم التى تتعلق بالشباب .. ومن المهم ان نؤمن بأن تطوير برامج الشباب لن تكون الا بالشباب أنفسهم .. ومن الواجب أن نقرر أن تنشئة الشباب تبدأ من المراحل السنية السابقة أى من مراحل الطفولة المبكرة .. وتمتد الى مراحل لاحقه وتشارك فيها مؤسسات عديدة بدءً من الاسرة والجيرة ومؤسسات التعليم ودور العبادة وأجهزة الاعلام ومؤسسات الترويح وأوقات الفراغ والمنظمات الاجتماعية والسياسية .. وتخاطب برامج العمل مع الشباب الشخصية الانسانية فى ضوء النظرة الشاملة نحو محددات الشخصية الشابة وهى تشتمل على المحددات التكوينية البدنية والجسمية ، والمحددات العقلية والمحددات النفسية بالاضافة الى المحددات الاجتماعية ، وهذا يعنى أن البرامج الشبابية يجب أن تتكامل وتترابط حتى تلبى احتياجات الشخصية المتكاملة .. فى أثناء نموها وتسعى كذلك لتلبية احتياجاتها المستقبلية المتجددة ، ويمكن للبرامج الشبابية أن تلبى احتياجات المجتمع فى ضوء سياسة عامة واضحة واستراتيجية محددة المعالم .. ترسم صورة الانسان الذى يرجوه المجتمع .. حتى تسعى كل المؤسسات فى تنسيق وتكامل وتعاون وتآزر للتوصل الى هذه الصورة المثلى .. مع مراعاة المتغيرات العالمية والدولية المتلاحقة .. وصولا الى أن يكون الشاب المصرى فى نفس مستوى قرينه فى الدول الاخرى .. حتى يمكن أن يلاحق التقدم العلمى والركب الحضارى المتعاظم .

ثانيا : مفهوم الشباب :

هناك من يرى أن الشباب هم أعضاء المجتمع تحت سن العشرين ، لكن هناك من يرى ان الشباب هم اعضاء المجتمع الذين يقعون فى الفئة العمرية من سن ١٥ : ٢٥ عاما ٠٠ وينادى البعض بأن يمتد سن الشباب لكى يصبح من ١٥ : ٣٠ عاما ٠

وبخلاف تعريف الشباب من حيث السن ، نجد أن علماء الاجتماع يرون ان فترة الشباب بالاضافة الى التحديد العمرى السابق – تبدأ حينما يحاول المجتمع تأهيل الشخص لكى يحتل مكانة اجتماعية ويؤدى أدوارا اجتماعية فى هذا البناء ٠٠ أما علماء البيولوجيا فيرون ربط مرحلة الشباب باكتمال النمو العضوى والبدنى للشخص فاذا كانت مرحلة الطفولة فى غالبها تكوين وبناء بيولوجى فإن مرحلة الشباب تكون فى الإكتمال البيولجى والنفسى والاجتماعى ٠

ويعيش الشباب ككل أعضاء المجتمع فى المدن والقرى والبادية وهم من الطلبة والطالبات والعمال والعاملات ومنهم من يعمل فى التجارة وفى الزراعة والرعى وغير ذلك من المهن ٠

ثالثا : واقع الشباب فى الوقت الراهن :

فى ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية على المستوى المحلى والعربى والدولى ٠٠ نجد أن للشباب قضاياه التى لاتنفصل عن قضايا المجتمع ٠٠ ولقد شهدت المجتمعات الانسانية خلال السنوات الماضية تغيرات وتحولات جذرية فى نظمها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ٠٠ ولقد أدت هذه التغيرات والتحولات الى كثير من المشاكل فى التطبيق والتنفيذ شأنها شأن أى تغيرات سريعةوتحولات مفاجئة غير متدرجة ٠٠ وهذا أمر متوقع ، وعلى الصعيد العالمى ٠٠ نجد أن ماحدث من تغيرات سياسية دولية غير متوقعة كذلك ٠٠ وبداية تكوين وتشكيل مايسمى بالنظام العالمى الجديد ٠٠ أثر ويؤثر على قيم وسلوك المجتمعات ومن ضمنها المجتمع العربى وعلى قيم وسلوك أعضائه خاصة الفئات الشابة التى تعتبر اكثر الفئات تأثرا بهذه التغيرات والتحولات والمشاكل المترتبة عليها، لذلك فان الاهتمام بالشباب ودراسته من زوايا عديدة يعتبر مسئولية المجتمع بكافة مؤسساته حفاظا على حاضره وتأمينا لمستقبله ٠

رابعا : بعض المنطلقات الأساسية التى يرتكز عليها تطوير البرامج الشبابية :

١- تنطلق الدراسة الحالية من أن عوامل التقدم الحضارى فى المجتمع الانسانى المعاصر ٠٠ عديدة ومترابطة ، كما أن عوامل التخلف عديدة ومترابطة كذلك ، وبالتالى فانه لايمكن ارجاع التقدم أو التخلف الى عامل واحد أو الى عوامل متفرقة ، لاترابط فيما بينها ٠

وهذا يعنى أن قضايا التنمية لايمكن أن تحقق بجهود أفراد أو مؤسسات منفردة فى غياب استراتيجية شاملة تحقق التنسيق والشمول والتكامل والهدف الموحد ٠

٢- تؤكد الدراسة ، أيضا ، أن الحضارة الانسانية المعاصرة لاتتجزأ حيث إنه من غير المتصور أن يرتفع المستوى الحضارى فى جزء من المجتمع وينخفض فى جزء آخر ٠٠ حيث إنه من الضرورى أن يرتفع المستوى الحضارى فى المجتمع كوحدة متكاملة ٠٠ واذا جاز أن يزيد الاهتمام بالتنمية فى الحضر على سبيل المثال ٠٠ فانه لن يصل للمستوى الامثل الا اذا حاز الريف على نفس الاهتمام ٠

٣- تؤمن الدراسة الحالية بأن الانسان هو هدف التنمية وهو ايضا وسيلتها لكن الانسان الذى يصنع هذه التنمية ٠٠ هو نتاج ظروف اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية وتاريخية محددة ٠٠ لذلك فان الوصول الى التنمية يكون بالاهتمام بالانسان الذى يصنع التنمية ، وحتى نهتم بهذا الانسان ، يجب أن يتيسر المناخ الاجتماعى الثقافى السياسى الذى يعمل على تنشئة الانسان الصالح للاسهام فى التنمية ٠٠ فى ضوء سياسة علمية وتخطيط علمى على المدى القريب وعلى المدى البعيد ٠

٤- تؤكد الدراسات العلمية والخبرات الانسانية فى المجتمعات التى سبقت إلى التنمية ، أهمية تعاون المتخصصين فى فروع العلم والمعرفة مع القيادات السياسية وصناع القرار فى تهيئة المصالح الوطنية العليا التى تؤكد على أهمية التنمية الشاملة ، وأن تعمل على ربط اهداف التنمية للوطن بالمصالح المباشرة لأعضاء المجتمع فى مختلف المواقع الجغرافية فى الريف والحضر ٠٠ فضلا عن أن تعارض أهداف التنمية مع مصالح فئات فى الداخل أو الخارج ٠٠ قد تؤدى بوعى أو بدون وعى إلى اعاقة التنمية أو تأجيلها ٠

٥- يعيش أعضاء المجتمع الانسانى المعاصر تغيرات علمية واجتماعية واقتصادية وسياسية هائلة ، ويخوضون ثورة علمية وتكنولوجيه عارمة ، حيث يزداد التقدم العلمى بصورة مذهلة ، فبعد أن كانت المعرفة الانسانية تتضاعف كل عشر سنوات ، أصبحت فى مدى أقل من ذلك وهذا يعنى أن حجم العلم اليوم لايزيد على ١٠٪ مما سيكون عليه فى العقد الثانى من القرن الحادى والعشرين ٠

وهذا يعنى أن أعضاء المجتمع -أى مجتمع - الذين يولدون اليوم هم الذين سيساهمون فى التنمية خلال ربع القرن القادم .. ولابد أن نقدم لهم الخدمات المناسبة لكى نتيح لهم فرص التقدم والنمو والنضج فى مستويات لايجب أن تقل عن الفرص التى تتاح لأقرانهم فى الدول الأكثر نموا وتقدما حتى يتمكنوا من الاسهام فى خطط التنمية بالمستوى المرجو .

٦- تتأسس الدراسة الحالية ، على أهمية النظرة المتكاملة نحو الشخصية الانسانية ، بكافة محدداتها التكوينية والعقلية والنفسية والاجتماعية وحيث إنه - كما سبق القول - أن هذه الشخصية هى وسيلتنا كما أنها هى هدفنا أيضا - فمن الواجب أن نقدم لها الخدمات المناسبة التى تؤكد على قضية تكامل الشخصية .

وبالتالى فمن الواجب تقديم الخدمات الوقائية والبنائية والعلاجية لرعاية المحددات التكوينية والبدنية ، كما يجب أن تقدم لها الخدمات التعليمية والثقافية والاعلامية والارشادية لرعاية المحددات العقلية ، كما يجب أن تقدم لها الخدمات النفسية والمجتمعية من مراحل الطفولة المبكرة وتدعيم الاسرة والضمان الاجتماعى ورعاية الطفولة والتربية لوقت الفراغ لتنمية جوانب الولاء والانتماء للمجتمع الصغير والوطن الكبير .

وبالتالى فإنه ليس من المنطقى الاهتمام بجانب واحد من الخدمات وتجاهل الخدمات الأخرى .. لذلك فمن الواجب أن ننظر نظرة شاملة لكافة البرامج الخدمية التى تقدم لاعضاء المجتمع فضلا عن توفير العدالة بين اعضاء المجتمع فى الريف واعضاء المجتمع من سكان الحضر ..وغيرهم .

خامسا : الأهداف العملية للبرامج الشبابية :

يجب أن نضع أمامنا أهدافا طموحة فى مجال البرامج الشبابية بحيث لاتقل البرامج التى تقدم للشباب فى الريف من حيث الكم أو الكيف عن تلك التى تقدم للشباب فى المدن ، كما يجب أن لاتقل البرامج التى تقدم للشباب العربى عن تلك البرامج التى تقدم فى الدول الأكثر تقدما .. أو الأكثر نموا .. حتى يستطيع الشباب العربى أن ينافس مستقبلا فى ميادين التقدم الحضارى مع أقرانه من شباب الدول الأخرى .

وبالتالى فان الحدود الدنيا فى مجال برامج الشباب تتحدد فى ضوء المعدلات العالمية المتعارف عليها ، ولابد أن نضع تلك المعدلات ، أمام المخطط والمشرع .. وأمام الأجهزة المعنية بالعمل مع الشباب والمؤسسات الاجتماعية والشعبية بالتعاون مع المؤسسات غير الحكومية .. مع توفير المناخ الاجتماعى والسياسى والاقتصادى الذى ييسر تحقيق تلك المعدلات ليس باعتبارها حدود دنيا ، بقدر ما تعتبر معدلات خدمات تكفل

الحقوق الانسانية للشباب العربى ٠٠ ونحن على يقين من أن العائد التنموى سيفوق كل ماسيصرف على تحقيق هذه البرامج ٠

ومن المهم أن تلبى هذه البرامج الجوانب الصحية والتعليمية والترويحية والاعلامية والثقافية لكل أعضاء المجتمع بوجه عام والشباب بوجه خاص ٠٠ مع رعاية المتفوقين والمتميزين والمبدعين والمخترعين ٠

سادسا : محددات وضوابط تطوير البرامج الشبابية :

١- الموارد المالية :

ترشيد الافادة من الموارد المالية الحكومية ، عدالة التوزيع بين الريف والحضر ، واستحداث أساليب ومؤسسات للتمويل غير الحكومى ، واصدار تشريعات جديدة لتيسير الافادة من التمويل الاهلى ٠

٢- الموارد البشرية :

- اعداد القيادات المتخصصة فى تنظيم برامج العمل مع الشباب ٠
- التدريب المستمر للقيادات الحالية ٠
- وضع الحوافز المناسبة للظروف المتجددة ٠
- فتح أبواب الأمل للنمو المهنى والعلمى والترقى للعاملين فى البرامج الشبابية ٠

٣- الموارد المؤسسية :

- التنسيق بين المؤسسات القائمة ٠
- استحداث مؤسسات متكاملة ٠
- الافادة من المنظمات غير الحكومية ٠

٤- الموارد الفنية :

- نتشجيع الكفاءات على العمل فى البرامج الشبابية ٠
- توفير نماذج من البرامج المتميزة ٠
- التعرف على خبرات الدول الاكثر تقدما مع الافادة منها فى ضوء واقع العمل الشبابى فى المجتمع ٠
- توصيف الوظائف ووضع معايير لتقويم الأداء الأمثل فى برامج العمل الشبابى ٠

سابعا : رؤية مستقبلية لتطوير العمل الشبابى :

١- تتحدد الرؤية المستقبلية فى العمل على وضع التصور حول النموذج الأمثل لبرامج العمل مع الشباب ٠٠ انطلاقا من التعرف على :

أ- خريطة البرامج الشبابية فى الماضى ٠

ب- خريطة البرامج الشبابية فى الوقت الحاضر ٠

ج- خريطة برامج العمل الشبابى فى المستقبل المنشود ٠

٢- ترتبط الرؤية المستقبلية للبرامج الشبابية فى ضوء آمال وطموحات أعضاء المجتمع بوجه عام والشباب بوجه خاص ٠

٣- يتم الافادة من دراسة الواقع العالمى المعاصر والواقع الاقليمى والواقع القومى ٠٠ بحيث يتم وضع الرؤية المستقبلية لبرامج العمل الشبابى فى ضوء مستوى البرامج فى الدول الأكثر تقدما ٠

٤- يجب أن يشارك فى وضع الرؤية المستقبلية أعضاء المجتمع من الشباب ٠٠ حيث سيقع عليهم مسئولية تحقيق وتنفيذ هذه الرؤية ٠

٥- تشجيع الطلب على البرامج الشبابية المثلى وفتح آفاق الطموح أمام أعضاء المجتمع من النشء والشباب ٠

٦- تشجيع الوعى بطلب البرامج الشبابية المثلى فضلا عن الوعى باستحداث برامج شبابية جدية تخاطب المستقبل ٠٠ فاذا كان الواقع الاجتماعى المتجدد يسهم فى ابتكار وخلق أنماط سلوكية جديدة ٠٠ فان ذلك الواقع يفتح الافاق نحو خدمات وبرامج عمل شبابية جديدة ٠

٧- العمل على ربط البرامج الشبابية بقضايا التنمية الشاملة وتلبية احتياجات سوق العمل حيث إن الانسان هو هدف التنمية ووسيلتها فى نفس الوقت ٠

٨- استحداث أشكال تنظيمية جديدة لتوفير البرامج الشبابية غير المعتمدة على الحكومة ٠٠ ودعم الجهود الشعبية والأهلية والمنظمات غير الحكومية ٠

ثامنا : خاتمة :

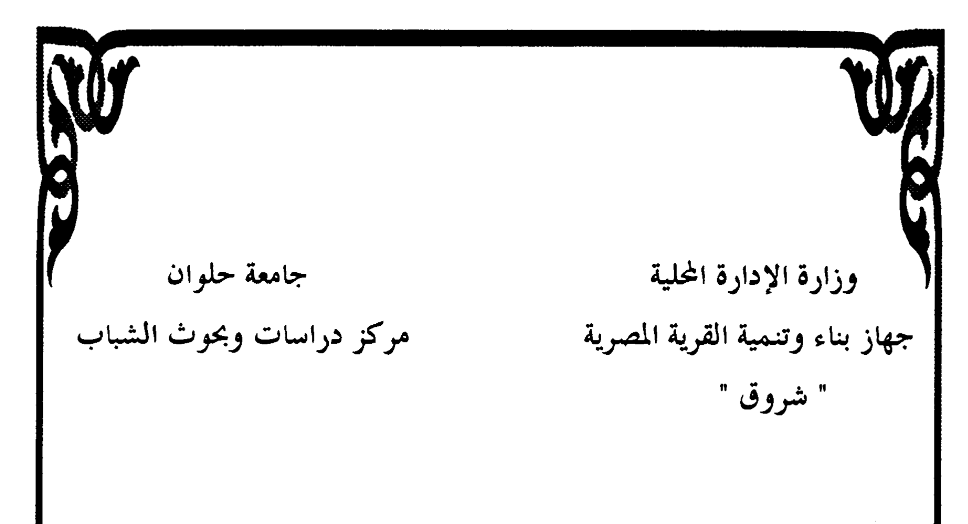
ان قضية تطوير البرامج الشبابية تنبع من أهمية تكوين وتربية النشء والشباب فى ضوء القيم والمثل العليا للوطن وتنمية روح الولاء والانتماء للمجتمع والسعى نحو تكوين الشخصية المتكاملة ٠٠ وبذلك يجب أن تشمل البرامج الشبابية ٠٠ برامج رياضية متطورة لتلبية الاحتياجات البدنية ٠٠ وبرامج ثقافية مستنيرة لتنمية القدرات العقلية وبرامج فنية شاملة لتلبية الاحتياجات الوجدانية ثم برامج اجتماعية تسهم فى تنمية البيئة وخدمة المجتمع فى شتى المجالات ٠٠ فى اطار القيم الروحية ٠٠ واستخدام العلم والعمل الدؤوب فى كافة جوانب العمل مع الشباب ٠

وفقنا الله جميعا لما فيه الخير ٠

أ٠د مسعد عويس

مفاتيح المهارة الإنسانية
والقدرة على التعامل
بحس إنسانى راق

H	**hear**	أستمع	**T**	**Train**	درب
U	**Understand**	أفهم	**O**	**Open his eyes**	بصره بالحقيقة
M	**Motivate**	حفز	**U**	**Uniqueness**	لاحظ تفرده
A	**Achnowledge**	أعترف بفضله	**C**	**Contact**	دوام الصلة
N	**news**	تابع أخباره	**H**	**Honour**	كرمه وشرفه



وزارة الإدارة المحلية

جهاز بناء وتنمية القرية المصرية

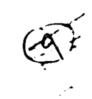
" شروق "

جامعة حلوان

مركز دراسات وبحوث الشباب

التعارف والتقديم وفهم الذات

معرفة الذات



جلسة العمل الأولى : =

اليـــوم : ....

التاريخ : ....

الساعة : ....

التعارف و التقديم :

التدريب على مهارة التعريف بالذات

- اكتب فى هذا المكان التعريف الذى تود أن يعرفه الناس عنك بأسلوبك الشخصى :

١. ....
٢. ....
٣. ....
٤. ....
٥. ....

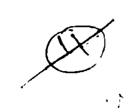
- اكتب بعد ذلك التعديلات التى تراها عقب أن استمعت لتعريف الآخرين لأنفسهم..

١. ....
٢. ....
٣. ....
٤. ....
٥. ....

التدريب على مهارة فهم الذات:

من الضرورى أن نفهم أنفسنا لكى نتعرف على الآخرين ونتعاون معهم .

- عندما نسأل شخصا هل تعرف نفسك ، غالبا ما تكون الاجابة أنا لا أستطيع وصف نفسى ، ويترك ذلك للآخرين . أى أنه لا يعرف نفسه ، والأخرين هم الذين يعرفونه . وهذه هى بداية المشكلة فما لم يعرف الانسان نفسه (قدراته / ميولة / إتجاهاته) بدرجة معقولة فإنه يكون كالسائق الذى يقود سيارة بدون أن يعرف إمكانيات سيارته .
- ولا يحاول البعض منا التعرف على نفسه ، فى حين أنه تلك المعرفة هى أساس ثقة الانسان فى نفسه ، ولا يستطيع أحد أداء دوره بكفاءة ما لم تكن لديه الثقة الكافية ليستطيع مواجهة مواقف الحياة اليومية .
- والذين يتصدون للعمل القيادى فى أى مجال يحتاجون إلى قر كبير من الثقة فى أنفسهم حتى يستطيعوا القيام بدورهم وسط الجماهير ولن يستطيعوا ذلك دون محاولة جادة لفهم أنفسهم.
- وتتوزع قدرات الانسان واتجاهاته على ثلاثة محاور هى الفكر والفعل والانفعال . فكل فكر يؤدى إلى فعل ولن نقوم بفعل ما لم يصاحبه عاطفة أو إنفعال تحرك حماس الفرد للانجاز .



قائمة التدريب على فهم الذات

فيما يلي قائمة بخمسين صفة وعكسها ، وبين كل صفة ونقيضها خمسة مربعات . تأمل كل زوج من الصفات فإذا كانت الصفة الموجودة على اليمين تنطبق عليك ضع علامة فى المربع المجاور لها مباشرة وإذا كانت الأخرى ، فضع العلامة فى المربع الملاصق لها فى الناحية الأخرى أما إذا كانت إحدى الصفتين تنطبق عليك ولكن بدرجة أقل فضع العلامة فى المربع المناسب مع ملاحظة أن المربع الموجود فى الوسط يمثل نقطة الحياد .

لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة ، صحيح أن بعض الصفات تبدو إيجابية وتود أو تحب تواجدها أو توافرها فيك ولكن الفائدة من هذا الاختبار تعتمد على حسن تقديرك لنفسك ، فلا تحاول أن تبدو أقل أو أكثر مما أنت عليه بالفعل ، تمعن فى كل زوج من العبارات ولكن لا تتوقف طويلا فالقائمة كبيرة وغالبا ما يكون رأيك الأول هو الرأي السليم .

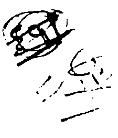
احتفظ بالورقة لنفسك ولا تريها أحد .

١)	سريع الحركة والإيقاع	□ □ □ □ □	بطيء
٢)	بارع (شاطر)	□ □ □ □ □	بليد
٣)	مثير للإهتمام	□ □ □ □ □	ممل
٤)	منطلق	□ □ □ □ □	مقيد
٥)	ذو معنويات عالية	□ □ □ □ □	ذو معنويات منخفضة
٦)	سعيد	□ □ □ □ □	حزين
٧)	تحس بأن إحتياجاتك مشبعة	□ □ □ □ □	تحس بأنه تنقصك حاجات كثيرة .
٨)	متفائل	□ □ □ □ □	متشائم
٩)	ودود	□ □ □ □ □	نافر
١٠)	ايجابي	□ □ □ □ □	سلبي
١١)	تفرض نفسك(تثبت وجودك)	□ □ □ □ □	لا تستطيع أن تفرض نفسك

(١٢	حياتك الحالية أكثر إرتباطا بالماضى	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	حياتك الحالية أكثر إرتباطا بالمستقبل
(١٣	راضى	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	غير راضى
(١٤	بشوش	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	متجهم
(١٥	أميل إلى الدعابة والفكاهة	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	متزن ورزين
(١٦	محبوب من الناس (شعبى)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	غير شعبى
(١٧	دماغك ناشفة	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	لين
(١٨	منبسط	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	منطوى
(١٩	شكور	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	ناكر للجميل (لا تعترف بفضل لأحد)
(٢٠	عطوف	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	قاس
(٢١	ناجح	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	غير ناجح
(٢٢	متخوف	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	لا مبالى
(٢٣	صامت	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	كثير الكلام
(٢٤	طموح	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	لا طموح لديك
(٢٥	تلتمس العذر للآخرين	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	لا تقبل عذر
(٢٦	منظم	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	غير منظم
(٢٧	تعبر عن نفسك	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	كتوم
(٢٨	كسول	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مجتهد
(٢٩	مرن	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	جامد
(٣٠	جرىء	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مستسلم
(٣١	عدوانى	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مسالم
(٣٢	تحب العمل فى الخفاء	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	تعمل فى العلن
(٣٣	آمن مطمئن	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مفزوع
(٣٤	متوتر	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مرتاح البال
(٣٥	صبور	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	نافذ الصبر
(٣٦	محب	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	كاره
(٣٧	متسامح	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	غير متسامح
(٣٨	يعتمد عليك	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	لا يعتمد عليك



٣٩)	مسئول	□ □ □ □ □	لا تحب تحمل المسئولية
٤٠)	شكلى محب للرسميات	□ □ □ □ □	لا تهتم بالشكليات
٤١)	ذو ضمير حى	□ □ □ □ □	متهاون
٤٢)	مكتئب	□ □ □ □ □	غير مكتئب
٤٣)	دافىء	□ □ □ □ □	بارد
٤٤)	مبتكر	□ □ □ □ □	غير مبتكر
٤٥)	حاد المزاج	□ □ □ □ □	معتدل المزاج
٤٦)	غامض	□ □ □ □ □	محدد
٤٧)	حاسم	□ □ □ □ □	غير حاسم
٤٨)	متباعد	□ □ □ □ □	متدخل
٤٩)	تثق بالآخرين	□ □ □ □ □	تشك فى الآخرين
٥٠)	متحفظ	□ □ □ □ □	منفتح



ماذا تعرف عن نفسك ؟

أجب من فضلك على الأسئلة التالية بحيث تضع درجة لك من (أ ، ب ، ج) ، ضع أعلى درجة للصفة التى تنطبق عليك انطباقا كبيراً ودرجتين للصفتين الأخرتين بحيث يكون مجموع الدرجات (١٠) - يمكن وضع صفر لأى صفة .

• أنا شخص ..

١) أ - تنتهك حقوقه ....

ب - يدافع عن حقوقه ....

جـ - ينتهك حقوق الآخرين ....

١٠

٢) أ - لايحقق أو ينجز أي هدف ....

ب - يحقق أغراضه دون إيذاء الآخرين ....

جـ - يصل إلى ما يريد على حساب الآخرين ....

١٠

٣) أ - يحس بالإحباط والتعاسة ....

ب - يحس بالرضا عن نفسه ....

جـ - دفاعي و/ أو عدواني ....

١٠

٤) أ - إنعزالى وغير منطلق ....

ب - يعبر عن نفسه إنفعاليا وإجتماعيا ....

جـ - عدواني غاضب ....

١٠

٥) أ - قلق وأحس أنني مظلوم ....

ب - أثق فى نفسى وهادىء ....

جـ - مزهو بنفسى ومتفاخر ....

١٠

٦) أ ـ أفشل فى تحقيق أهدافى ....

ب ـ أحاول تحقيق أهدافى وأساعد الآخرين فى تحقيق أهدافهم ....

جـ ـ لا أهتم بالآخرين ولا بما يعملوه ....

١٠

٧) أ ـ سهل الإنخداع ....

ب ـ ذو عقل متفتح كثير السؤال ....

جـ ـ شكاك متشائم ....

١٠

٨) أ ـ أحس بعدم الرضا بشأن أوجه ضعفي ....

ب ـ أدرك نواحى ضعفي ولكنى لا أكره نفسى بسببها ....

جـ ـ لا أدرك نواحي ضعفي ....

١٠

٩) أ ـ أترك الآخرين يختارون لي ....

ب ـ أختار بنفسي ....

جـ ـ أتدخل فيما يختاره الآخرين ....

١٠

١٠) أ ـ يستغلنى الآخرين ....

ب ـ أحمي حقوقي ....

جـ ـ أستغل الآخرين ....

١٠

أسئله يجب الاجابة عنها

* من نحن ؟ ← مواطنون – موظفون – قادة – رواد

* أهدافنا ؟ ← الشخصية – العامة – الرسالة – الرؤية .

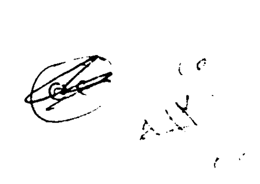
* أين نعمل ؟ ← المؤسسة – الوطن .

* ماذا نعمل ؟ ← إدراك – معرفة – تحليل .

* العمــلاء ؟ ← داخل المؤسسة – خارج المؤسسة .
← داخل الوطن – خارج الوطن .

* الإدارة ← المباشرة – الادارة العليا .

* المتعاونون ← فى الوحدة الصغيرة
مع الوحدات الأخرى داخل المؤسسة
مع المؤسسات الأخرى .



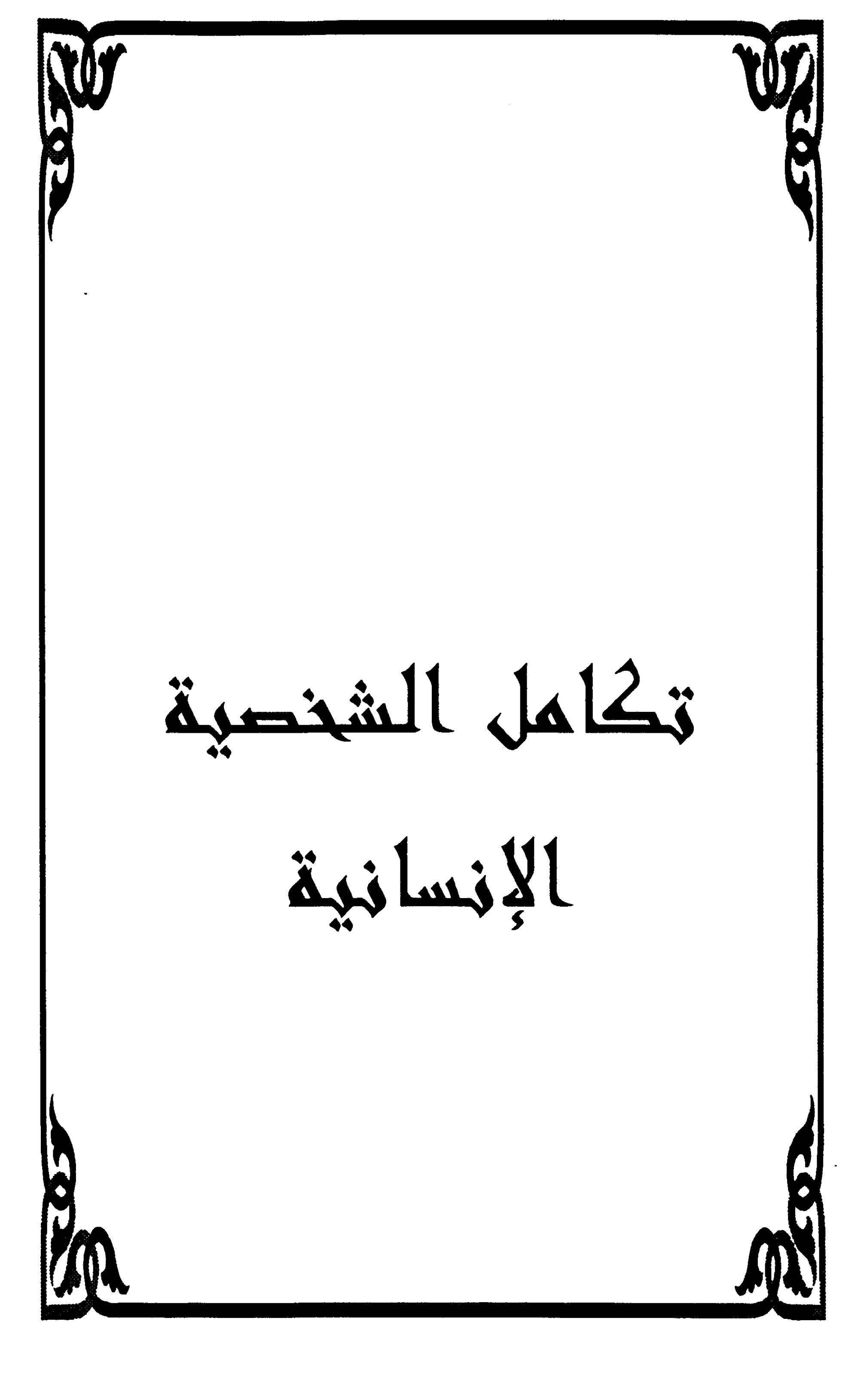
* المنافسون ←── داخل الوحدة الصغيرة
داخل المؤسسة
خارج المؤسسة .

* تقويم الاداء ←── التقويم الداخلى – التقويم الخارجى

* الايجابيات ←── تدعيم – حوافز .

* السلبيات ←── علاج – تدريب .

* الانحرافات ←── عقاب – عزل .



تكامل الشخصية الإنسانية

جلسة العمل الثانية :-

اليوم : ....

التاريخ : ....

الساعة : ....

كيف تتم العملية التربوية

######

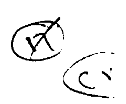


ما هى المحددات البدنية ؟

ما هى المحددات العقلية ؟

ما هى المحددات النفسية ؟

ما هى المحددات الاجتماعية؟

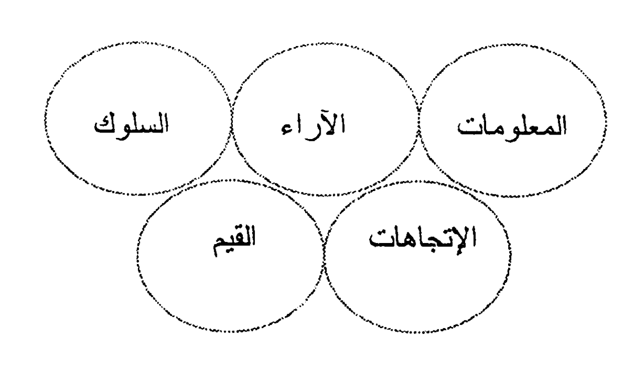


مؤسسات التنشئة التربوية

الأسرة ـ مؤسسات التعليم ـ الجيرة ـ أجهزة الاعلام ـ دور العبادة ـ المنظمات الاجتماعية والسياسية ـ مؤسسات الترويح وأوقات الفراغ .

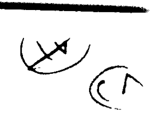
هل توجد مؤسسات أخرى ؟ ... ما هى فى رأيك ؟

....
....
....



هل لديك ترتيب منطقى لهذه المصطلحات ؟ ما هو ؟

١. ....
٢. ....
٣. ....
٤. ....
٥. ....



الترتيب المقترح بعد المناقشات

١. ....

٢. ....

٣. ....

٤. ....

٥. ....

هل لديك تعريف محدد لكل مصطلح عقب الاتفاق على الترتيب المنطقى .

١. ....

٢. ....

٣. ....

٤. ....

٥. ....

- **امثلة ومواقف توضح تداخل وتشابك المفاهيم لدى كل شخص .. ولدى كل جماعة**

....

....

....

....

- **مواقف وخبرات شخصية يرجى سردها وتحديد الدروس المستفادة منها :**

....

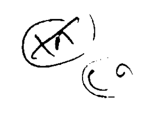
....

....

....

....

....



• الأعمار الانسانية

العمر الزمنى

العمر الاجتماعى

العمر العقلى

العمر الفسيولوجى

العمر الفنى

العمر المهنى

العمر القيادى

هل لديك توصيفات لأعمار اخرى ؟

....
....
....
....
....

ما فائدة التعرف على ذلك فى رايك ؟

....
....
....
....
....
....
....

تدريب على اساليب تراكم الخبرات من ناحية الكم والكيف ؟

١ـ الحساب الكمى للعمر الزمنى للحاضرين .

....

٢ـ الحساب الكيفى لخبرات الحاضرين .

....

٣ـ تعانق وتراكم الخبرات .

....

٤ـ تصادم وخلاف وصراع الخبرات .

....

٥ـ المال إذا أخذت منه
- زاد ________ (   )
- نقص ________ (   )

٦ـ العلم إذا أخذت منه
- نقص ________ (   )
- زاد ________ (   )

٧ـ ماذا يحدث إذا أقرضتنى جنيها وأقرضتك جنيها ؟

....

....

....

٨ ـ ماذا يحدث إذا أعطيتنى فكرة وأعطيتك فكرة ؟

....

....

....

٩ ـ أمثلة حول تزاوج وتكاثر الأفكار ؟

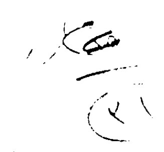
....

....

١٠ ـ حقيقة التقدم العلمى المستمر ....

....

....



التعليم والتعلم

جلسة العمل الثالثة :

اليوم : ....

التاريخ : ....

الساعة : ....

هيا بنا نتعلم .. كيف نتعلم

- مفهوم التعلم الواعى ....

....
....
....

- **كيف يتحقق شعار أن التعلم متعة...**

....
....
....
....
....
....

- **اعداد القادة الذين يمكنهم ان يعلموا الآخرين .. كيف يتعلمون ؟**

....
....
....
....
....

يجب أن نكون قادرين على مايلى :-

الوعى بالذات

المبادرة

التوجه الذاتى

ضبط النفس

التسامح

أساليب العمل : -

١. استعراض توقعات المشاركين عن أهداف البرنامج ونتائجه .

٢. مدى واقعية البرنامج ، وهل سيمكن فعلا تطبيق ما سنتعلمه .

٣. حرية تبادل الآراء والأفكار ، وهل سنتحدث بحرية أم أنه مفروض علينا حدود معينة .

٤. لكل فرد طريقته فى التعلم .. والأساليب الأساسية للتعلم هى : -

الملاحظة - والتفكير - والتخطيط - والعمل الفعلى .

وفيما يلى تمرين للمساعدة على اكتشاف نواحى القوة والضعف فى طريقة تقديمك لنفسك وأفكارك ومطالبك .. وكيفية التعامل مع الزملاء والذين تتعاون معهم .

تمرين استكشافي

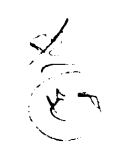
م	العبارات	مرتفع			منخفض		
		١٠	٨	٦	٤	٢	٠
١	أبادر دائما إلى الاتصال بالاخرين						
٢	اتصالاتى دائما من النوع المباشر						
٣	استمع الى الآخرين جيدا						
٤	مذكراتى وتقاريرى واضحة مختصرة						
٥	أنجز معاملاتى من خلال الأخرين						
٦	يتقبل الاخرون تأثيرى من خلال : **الأمر** : نتيجة لمركزى . **الخبرة** : اعتراف بخبرتى . **الاقتناع** :**الشخصية** :						



م	العبارات	١٠	٨	٦	٤	٢	٠
٧	أفهم نفسي وأقبلها على ما هي عليه						
٨	أقدم المعلومات وأتلقاها بكامل حريتي وإرادتي						
٩	أنا مستعد للكشف عن ذاتي						
١٠	لا أستطيع تحمل وجود " الاغبياء " حولي .						
١١	أعترف بما يقدمه الأخرون وأدعمهم وأبني على آرائهم						
١٢	أستطيع أن أقول " لا " وأبرهن على رأيي .						
١٣	أتقبل الملاحظات على سلوكي ولا أتخذ موقفا دفاعيا .						
١٤	أقدم نصائحي للآخرين بحيث تقبل وتقدر .						
١٥	أستطيع أن أسخر من نفسي .						
١٦	أثق في الآخرين وأفوضهم في بعض إختصاصاتي .						
١٧	أعالج التحدي والمواجهة دون إنزعاج .						
١٨	أستطيع مساءلة الأخرين وإنتقادهم دون الحط من شأنهم .						
١٩	أساهم في الاجتماعات التي أحضرها أو أنظمها بفاعلية .						
٢٠	أتقبل الأخرين وأعترف باختلافهم وبقدراتهم أيضاً .						
٢١	لا أجد صعوبة في القيام بدور القائد دون أن أستبد.						
٢٢	أحتفظ بهدوئي في الظروف العصيبة.						



أساليب التفكير



أسلوب قدح الذهن

المطلوب إثارة حماس الأعضاء لمدة قصيرة جدا ومحددة - بحيث يلقى كل عضو كلمة يستثيرها لديه الموضوع المطروح ، ويسجل (المدرب) كل الكلمات على السبورة وتجرى بعد ذلك عمليات إختصار وإحلال بحيث تبقى الأفكار الجوهرية ، ويتم إعادة التدريب بالنسبة لكل موضوع ، بحيث نصل فى النهاية إلى المشاكل الأساسية الخاصة بكل قضية ، وبإستخدام هذا الأسلوب يتم تحديد أهداف العمل مع الشباب ٠

أسلوب العمل :

يتم تقسيم الأعضاء إلى جماعات صغيرة وتكلف كل جماعة بوضع أهداف لبرامج العمل وطرق تنفيذها وبعد الإنتهاء تعرض على الأعضاء مجتمعين الأهداف والوسائل التى توصلت إليها وتناقشها مع كافة الأعضاء ٠٠

التدريب على المواجهة والانتقاد

يدعو المدرب الأعضاء إلى تقديم تعليقاتهم ونقدهم على البرنامج التدريبى ٠٠ وأسلوب العمل ٠٠ ومايجب أن يكون فى رأى المتدربين وعلى المدرب أن يسجل كل جوانب النقد ٠٠ بصدر رحب - ويقوم بشرح المبررات المنطقية التى دعت إلى وضع البرنامج فى صورته الحالية - ويقوم بتعديل وتصحيح البرنامج فى ضوء آراء أغلبية تالمتدربين ٠٠ ويطالبهم بإتباع هذا الأسلوب مع الآخرين ٠



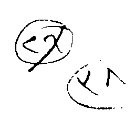
اختبار اسلوب التفكير

فيما يلى ثمانية عشر موقفا يواجههم معظم الناس فى الحياة اليومية مما يتطلب منهم إعمال تفكيرهم وإستخدام قدراتهم الذهنية .
وأمام كل موقف خمس استجابات محتمله يمكن للمرء أن يتخذها والمطلوب هو ترتيب هذه الاحتمالات أو الإجابات بحيث تعطى كل إجابة درجة : فأقربها إليك ينال خمس درجات وأبعدها ينال درجة واحدة وتوزع ٤،٣،٢ على باقى الاجابات وفقا لما تراه من قربها أو بعدها عن تفكيرك أو أسلوبك فى التفكير ولابد من توزيع الدرجات على كافة الاجابات .

لاتوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة إنما تبين هذه العبارات مدى تفضيلك لأسلوب معين فى التفكير وبالتالى تساعدك على معرفة أسلوبك فى الفهم وإتخاذ القرار ، ولكى تستفيد أعظم فائدة من هذا الاستبيان يجب أن تجيب عليه بدقة شديدة فتبين أسلوبك الفعلى وليس ما تود أن يكون .

١- عندما يدور نقاش بين مجموعة من الناس يتخذ شكل الاختلاف أو الصراع بين الأفكار فأنا أميل إلى مناصرة الجانب الذى : -

- يحدد جوانب الاختلاف ويبرزها .
- يعبر أفضل تعبير عن القيم والمثل المتضمنة فى الاختلاف .
- يعبر أفضل تعبير عن أرائى وخبرتى الخاصة .
- يواجه الموقف بشكل منطقى متماسك .
- يلخص أوجه الخلاف بشكل موجز وقاطع .



٢- عندما أشارك فى عمل أو مشروع جمعى فإن أكثر ما يهمنى هو : -

- فهم أغراض وقيم المشروع .
- أكتشاف أهداف وقيم أعضاء الجماعة .
- تحديد الكيفية التى سينفذ بها المشروع .
- فهم كيف سيفيد المشروع الجماعة .
- تنظيم القيام بالمشروع والبدء فيه .

٣ - أفضل وسيلة عندى لهضم الافكار الجديدة هى :

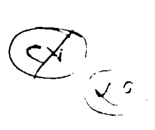
- الربط بينها وبين نشاطاتى الحالية أو المستقبلية .
- تطبيقها على مواقف ملموسه ومحددة .
- التركيز على درسها وتحليلها بعناية .
- أدراك مدى تشابهها مع أفكار مألوفة لدى .
- مقارنتها بأفكار أخرى .

٤ - عادة ما يكون وجود الخرائط والرسوم البيانية فى كتاب أو مقال أو تقرير :

- أكثر فائدة من سرد الموضوع على أن تكون صحيحة طبعا .
- مفيدا إذا عرفت الحقائق الهامة بوضوح .
- نافعا إذا ما دعمته وشرحته المادة المكتوبة .
- مفيدا إذا ساعد فى عملية إثارة الاسئلة والاستفهامات بشأن المادة المكتوبة .
- لا يزيد أو يقل فى درجة فائدته عن بقية المادة .

٥ - إذا ما عهد إلى بالقيام ببحث أو تخطيط مشروع فغالبا ما أبدأ ..

- بمحاولة وضع المشروع فى إطار أو منظور أوسع .
- بتقرير ما إذا كنت أستطيع القيام به بمفردى أو سأحتاج لمساعدة .
- تخمين أو توقع النتائج المحتملة للمشروع .
- بتحديد هل يمكن القيام بالمشروع أم لا .
- بمحاولة صياغة مشكلة البحث بأكبر قدر من العناية .



٦ ـ إذا كنت سأجمع معلومات ممن حولى أو من جيرانى أو زملائى عن شـىء يهم الجماعة فأنا أفضل أن : ـ

- أقابل كل شخص منهم على إنفراد وأسأله أسئلة محددة .
- أعقد إجتماعا عماما وأسأل المجموعة أن تدلى برأيها .
- أقابلهم فى جماعات صغيرة وأسأل أسئلة عامة .
- أقابل بعض الشخصيات العامة أو القيادات الطبيعية لاستطلع آراءهم .
- أطلب منهم أن يحضروا إلى كافة المعلومات المتوافرة لديهم عن الموضوع .

٧ ـ غالبا أعتقد فى فى صحة موضوع أو شيء ما إذا ..

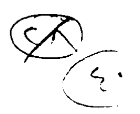
- ما صمد فى وجه المعارضة .
- أتفق مع ما أعتقده .
- ثبتت صحته فى التطبيق .
- أتفق مع المنطق والاسلوب العلمى .
- أمكن التأكد من صحته بواسطة الملاحظة الواقعية .

٨ ـ عندما أقرأ مقالا فى وقت فراغى فغالبا ما تدور حول ..

- كيف توصل أحدهم إلى حل مشكلة إجتماعية أو شخصية .
- موضوع إجتماعى أو سياسى مثير للجدل .
- سرد لبحث تاريخى أو علمى .
- حدث أو شخص مشوق وفكره .
- وصف حقيقى لخبرة شخص ما .

٩ ـ عندما أقرأ تقريراً فى عملى فغالباً ما أهتم بـ ..

- علاقة النتائج التى تم التوصل إليها بخبرتى الخاصة .
- ما إذا كان من الممكن تطبيق التوصيات .
- مدى تدعيم المعلومات لصحة ما وصل إليه التقرير .
- فهم كاتب التقرير للغايات والأهداف .
- ما يمكن إستنتاجه من المعلومات الواردة فيه .



١٠ ـ عندما أكلف بمهمة ما فإن أول شيء أود معرفته هو : ـ

- أفضل طريقة لانجاز المهمة .
- من طلب أداء هذه المهمة ومتى .
- هل تستحق هذه المهمة الانجاز .
- الاثر الذى سيحدثه إنجاز المهمة على غيرها من المهام .
- ما هى الفائدة المباشرة التى ستعود على من يقوم بإنجاز هذه المهمة .

١١ ـ عادة ما أتعلم الكثير من كيفية القيام بعمل جديد عن طريق :

- فهم العلاقة بينه وبين ما أعرفه .
- المسارعة بوضعه موضع التطبيق .
- الاستماع إلى الآراء المختلفه بشأن القيام به .
- اللجوء إلى شخص يبين لى كيف أقوم به .
- التحليل والوصول إلى أفضل طريقة للقيام به .

١٢ ـ إذا ما كان علي أن أجتاز إمتحاناً فإنى أفضل أن يكون الامتحان فى شكل ..

- إمتحان موضوعى ، أى مجموعة من الأسئلة التى تهدف إلى الوصول إلى حل للمشكلة .
- مناقشة أو مناظرة مع الآخرين الذين سيؤدون نفس الامتحان .
- عرض شفوى وبصرى لما أعرفه .
- تقرير غير رسمى عن كيفية تطبيق ما تعلمته .
- تقرير مكتوب يشمل خلفية عن الموضوع ونظريته وأسلوب البحث .

١٣ ـ الناس الذين أحترم قدراتهم هم غالبا من ..

- الفلاسفة ورجال الدولة .
- الكتاب والمعلمون .
- رجال المال وقادة الحكومة .
- الاقتصاديين والمهندسين .
- الصحفيين والعلماء .

١٤ ـ عادة ما أجد النظريات مفيده إذا كانت ..

- تبدو مرتبطة بغيرها من النظريات .
- تفسر لى الأشياء بطريقة جديدة .
- توضح لى السر فى إرتباط أشياء ببعضها البعض .
- تساعدنى فى توضيح آرائى الخاصة وملاحظاتى .
- لها تطبيقات واضحة ملموسة .

١٥ ـ عندما أقر مقالا يتناول أمرا تختلف بشأنه الآراء فأنا أفضل أن :

- يوضح لى الفائدة التى ستعود على من تبنى وجهة نظر معينة .
- يقدم لي كافة الحقائق التى يدور بشأنها الجدل .
- يرسم الخطوط العامة للموضوعات بشكل منطقى .
- يحدد القيم التى يستند إليها الموضوع المكتوب .
- يبرز جوانب الأختلاف ويوضح الصراع القائم .

١٦ ـ إذا ما قرأت كتاباً عن مجالى غالباً ما سيكون السبب فى ذلك :

- الاهتمام بتحسين معلوماتى المهنية .
- أن أحد الذين أقدر رأيهم نصحنى بقراءته .
- الرغبة فى توسيع معلوماتىالعامة .
- الرغبة فى الخروج عن مجالى من باب التغيير .

حب الأستطلاع لمعرفة المزيد عن هذا الموضوع .

١٧ ـ عندما تواجهنى مشكلة فنية لأول مرة فغالبا ما ألجأ إلى ..

- محاولة ربطها بنظرية أو مشكلة أوسع .
- البحث عن وسيلة لحلها بأسرع ما يمكن .
- أفكر فى وسائل متعارضة لحلها .
- محاولة أكتشاف أفضل السبل لحلها .

١٨ ـ غالبا ما أميل فيما يتعلق بأسلوب التفكير إلى :

- البحث عن الوسائل الموجودة والمجربة لاستخدامها بأفضل طريقة ممكنة .
- أتخيل كيف يمكن للمناهج أو الطرق المختلفة أن تعمل سويا .
- اكتشاف أساليب أفضل وأحدث .
- إيجاد سبل لجعل الطرق الموجودة تعمل بطريقة أفضل .
- تصور الطريقة التى يجب على الأساليب القائمة أن تعمل بها .



التفكير الابتكارى

التفكير الإبتكارى فى حل المشكلات

كل منا لديه قدرة فطرية على الأبتكار ولكن المشكلة أننا لا نستعمل هذه القدرة بالقدر الكافى لعدة أسباب أهمها .. أن معظمنا قد كون لنفسه أسلوباً معيناً فى دراسة وحل المشكلات التى تعترضه وإعتاد عليه وقد تكون أغلب هذه الأساليب تحليليه وليست أبتكارية .

والتفكير الأبتكارى .. هو ذلك التفكير الذى يبدأ بتوجيه أسئلة ليس لها جواب محدد ولكن تكون هناك عدة أجوبة ممكنة وتحتاج إلى الخيال للتوصل إلى هذه الإجابات .

والأنسان الأبتكارى .. يشعر بالرضا عندما يتوصل إلى عدة حلول أضافية جديدة .

والأن ماهى خصائص الشخص المبتكر ؟

١. يهتم الشخص المبتكر بطبيعة المشكلة ويحاول تعريفها جيداً ويتوافر لدية نوع من التحدى .. يحركه ويدفعه نحو علاجها .
٢. يتميز الشخص المبتكر بأصالة التفكير ، وعدم التقليد حيث أنه له معايير وأفكار مستقلة غالباً .
٣. يتسم الشخص المبتكر بالاجتهاد والمثابرة لتحقيق الغاية التى يسعى إليها ، غالبا مايكون صامداً يقاوم العقبات التى تعترض طريقة ويتجاهل النقد المثبط للهمم .
٤. الشخص المبتكر لديه معرفه واسعة وثقة بقدرته الشخصية كما أنه غير تقليدى فى التعبير عن أفكاره .
٥. الشخص المبتكر يؤجل حكمه على الأمور حتى يختمر الموضوع فى ذهنه .. ليكون الحكم بعد تأنى ورويه ودراسة .

كيف يقوم القائد بتشجيع الأبتكار مع جماعته ؟

١. عقد لقاءات دورية مع أعضاء الجماعة .
٢. تشجيعهم على تبادل المعلومات والأراء والأفكار .
٣. الترحيب بالافكار والآراء الجديدة لأعضاء الجماعة .
٤. تقبل التغيير وتشجيعه .
٥. تفويض بعض السلطات لأعطاء أعضاء الجماعة إحساس أكبر بالمسئولية .

٦. تشجيع المشاركة فى صنع وإتخاذ القرارات .
٧. وضع الأفكار الجديدة المقبولة موضع التنفيذ .
٨. تنمية أسلوب الرقابة الذاتية والبعد عن إستخدام أسلوب الرقابة اللصيقة .

خطوات إتباع الأسلوب الأبتكارى لحل المشكلات :-

- معالجة المشكلة بنظرة شمولية (آخذ جميع الظروف المرتبطة بالمشكلة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فى الإعتبار)
- الأنتقال إلى الأمام وإلى الخلف بين خطوات حل المشكلة .
- فحص البدائل للتوصل إلى الحل الأبتكارى للمشكلة وبلورته .
- تحديد درجة الحل الأبتكارى بناءاً على مدى ملائمته وصلاحيته للتطبيق .

الهدف الأسمى : تنمية الكفاءة والمهارة وتكوين الصف الثانى .

تقويم الأداء



حل المشكلات

- يتم توزيع الأعضاء إلى جماعات عمل . . .
- تضع كل مجموعة أمامها أهم مشكلة فى مجال عملها ..
- وتناقش طرق حلها ..
- يلتقى جميع الأعضاء بعد ذلك
- ويقوم مندوب من كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه مجموعته .

أساليب تقويم الأداء

لن نستطيع معرفة مدى نجاح مشروعاتنا وأنشطتنا إلا بتقويمها ، ومعرفة نتائجها .. ولذلك يجب أن يتضمن كل مشروع أساليب تقويمه .

وهناك نموذج شائع وبسيط لعملية التقويم يرتكز إلى خمس عمليات :

الأولى : تحديد الاحتياجات ، وبناء عليه نختار المشروع أو المشروعات التى ستنفذها .

الثانية : وضع خطة لتنفيذ المشروع .

الثالثة : تحديد مكونات المشروع أى الجوانب التى تصلح موضوعا للتقويم وهى التى ترتبط عادة بالهدف من المشروع (الترفيه - رفع الكفاءات .. الخ) .

الرابعة : متابعة التنفيذ - والإنجاز .

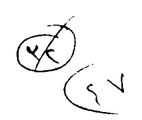
الخامسة : تقويم النتائج .

- ومن الواضح أن عملية التقويم كلها تستند إلى شيئين : **المعلومات والأدوات** .

نوع المعلومات المطلوبة لتحديد الاحتياجات ووضع المشروع وتستمد عادة من **الخبرة والمقارنة** بمشروعات سابقة ومن الأهداف العامة التى نسعى لتحقيقها .

- أما الأدوات فهى المقاييس التى نقيس بها مثلا كمية المستفيدين أو فى حالة تقديم خدمات رضى المستفيدين وهكذا .

كما أن عملية التقويم لن تتم بجدية إلا إذا أدرك القائمون عليها جديتها وضرورتها لتطوير العمل أو اتخاذ القرار .



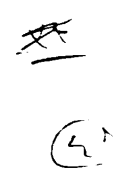
وهناك عدة تساؤلات حول أسلوب تقويم الأداء : ـ

١. عدم الاقتناع بأن التقويم ممكن تزييف نتائجه .
٢. عدم وضوح نوع المعلومات المطلوبة من التقويم (لماذا) ؟
٣. تتخذ القرارات غالبا بصرف النظر عن نتائج التقويم .
٤. يخلق التقويم جوا غير صحى لأنه يقوم على الانتقاد والمؤاخذة .
٥. ينصب التقويم على صغار الأعضاء فى حين لا يقوم أداء كبار العاملين .

وبالنسبة للأدوات فهناك عدد وفير منها ويجب اختيار الأداة المناسبة للتقويم : ـ
السجلات ، الملاحظة ، الاستبيانات ، التقارير الذاتية ، المقابلات ، مقاييس الاتجاهات .
ويكون البرنامج أو المشروع عادة هو: ـ
مجموعة من الأنشطة رتبت بحيث تؤدى إلى تحقيق هدف .
ولا يكتمل التقويم إلا بتقديم النتائج ويشترط لذلك :
التوقيت المناسب ، أن **يوجه** لمن يهمة الأمر ، **وبطريقة مناسبة** ، وأن يكون **موضوعيا** غير متحيز يتصف **بالصدق المنطقى** .

بعد هذا العرض تدور مناقشة حول : ـ

- **كيف يتمكن المشارك فى هذه الدورة بتقويم برامج رعاية الطلاب.**
- **كيف يقدم كل مشارك تجربة عملية من خلال خبراته ... للإفادة منها .**




القيادة



دور القـــائـــد
فى زيادة الدافعية لدى الشباب و العامليـن

يعتقد بعض من يعملون فى إدارة الأفراد أن الحافز الوحيد لدفع العاملين لزيادة الإنتاج أو المواظبة أو حسن الأداء هو المكافآت المالية بل و أن الناس عموما لا تقدم على العمل أو النشاط إلا طمعا فى المال و المكافآت المادية بكافه أنواعها .

لكن الواقع يقدم حالات كثيرة ملموسة تظهر فيها أنواع أخرى من الحوافز تكون أحيانا أبلغ أثرا و اشد قيمه فى دفع الناس الى بذل الجهد و التفاني فى العمل بل و التضحية بالنفس فى سبيل أداء الواجب .

و كلنا نعرف انه فى أحيان كثيرة نقوم ببذل الجهد راضين طائعين فى سبيل كلمه حلوه أو رضى من نعتز بهم أو اعتزاز بالنفس و الكرامة ..الخ .

هناك إذاً حوافر متعددة ، و لا يعنى هذا أننا نقلل من قيمة الحافز المادى فالحقيقة أنه منذ اخترعت النقود أصبحت هى الوسيلة الوحيدة المعبرة عن الشكر و الامتنان و التقدير .. و لكن الأفضل أن نجمع بين الحوافز المعنوية و الحوافز المادية .

و لما كانت مسألة الحوافز المادية تخضع فى كثير من الأحوال لنظم و قواعد تمكن من صرفها فى التو و اللحظة ، وأنه لكى نجمع بين الحسنيين لابد من الانتباه الى الحوافز الأخرى حيث أن دورها يهمل فى كثير من الأحيان .

دور القيادة فى زيادة الدافعية :

بينت الكثير من البحوث أن دور القائد القدوة ذو اثر فعال فى حفز العاملين و لاشك أنه فى مجال العمل الإنتاجي او الإداري يتزايد دور القيادة التى تضرب المثل للعاملين فى مختلف جوانب النشاط و لكن غياب القدرة لا يؤدى بالضرورة الى انخفاض الكفاءة أو الإنتاج و لكن قد تكون له بعض الآثار السلبية لأن النشاط و العمل لا يعتمد على عامل واحد فكل عامل له دوافعه الخاصة أيضا .

و هناك أساليب متعددة لحث الأفراد على الإجادة و التفاني فى العمل ، و هى ليست قواعد جامدة تتبع دون تبصر إنما يعتمد رجاحتها على عوامل متعددة أهمها شخصية العامل / الموظف / العضو / و شخصية القائد و الموقف الذى تستخدم فيه .

و أهم هذه الأساليب التى يستخدمها القائد لزيادة الدافعية هى :-

التعليقات اللفظية - خرائط تقدم الإنتاج - التنافس - معرفة النتائج - الثواب و العقاب - المكافآت المعنوية - تغيير الروتين .

أساليب القائد لزيادة الدافعية

١- التعليقات اللفظية :-

إن عبارات التشجيع و المدح لها فعل السحر فى زيادة الحماس و الدافعية خاصة إذا صدرت من قيادة يحترمها العاملين و تنويعها العبارات فمنها ما قد يكون ناقدا أو ضاحكا أو انفعاليا أو تقديرا ..

و ذلك حسب نوعيه الشخصية التى يوجه إليها التعليق . و من الأمور التى تجعل اليوم فى أي جهة عمل يبدأ بداية طيبة مرور المسئول على مكاتب الموظفين و التوجيه أو التشجيع إلا أنه لا يجب الإفراط فى استخدام هذا الأسلوب .

و هناك نوعان من التعليقات : **التوجيه و الحفز** لكن فى جميع الأحوال يستحسن أن يكون التعليق وديا و بروح من التعاون و الإخلاص . و يجب تقديم الثناء و الاستحسان فى كل مره يقوم فيها العامل بأداء جيد .

٢ - الخرائط و الرسوم البيانية :-

وهي أدوات تساعد على الحفز الذاتي و لا يصحبها عاده اى تعليق و تعلق فى ميعاد ثابت عاده (أول كل شهر أو كل أسبوع) إذ أنها تعمل على خلق المنافسة و تدفع العاملين إلى الإجادة ومن الأفضل أن تساعد جميع العاملين فى إعداد هذه الخرائط و الرسوم التى تبين تقدم الإنتاج أو العمل مثل عدد ساعات العمل – نقص ساعات التزويغ –زيادة عدد المترددين – زيادة عدد الذين تم أداء مصالحهم .. الخ و تؤدى هذه الخرائط و الرسوم إلى رفع ثقة العاملين فى أنفسهم . و من الأساليب المشابهة تعليق صور أفضل العاملين فى مجال ما ولوحات المعدلات القياسية وما شابه . و يلجأ بعض القادة و الرؤساء الى عقد اجتماعات لمناقشة هذه البيانات و لكن بشرط ألا تتحول إلى محاسبه على الأخطاء أو إلقاء اللوم على أحد بعينه .

٣ - التنافس :

يعتبر التنافس حاجه انسانيه أساسيه فكل فرد يجب أن يبرز مواهبه وكفاءته حتىيصير تقبله لحياته و رضى الجماعة أمرا مشبعا له . و من العوامل المساعدة على التنافس و بذل أقصى الجهد ذكر المعدلات القياسية التى سبق لعاملين آخرين تحقيقها و يجب أن تذكر ذلك بشكل عرضي و دون ضجيج أو مقارنه ساخرة و يربط التنافس بالتعاون إلا أن التنافس حاجة أوليه أساسية و يأتي التعاون متأخرا إذ يستلزم مستوى عال من الإدراك و الفهم و النضج .

و توجد ثلاثة أنواع من التنافس

١- أن يتنافس الفرد مع المعدلات القياسية .
٢- أن يتنافس الفرد مع إنجازاته هو نفسه .
٣- أن يتنافس الفرد مع غيره .

و **النوع الأول** من المنافسة (تنافس الفرد مع المعدلات القياسية) معروف فى العالم الغربي و حيث تعرف لكل وظيفة معدلات و متوسطات للأداء فى مختلف المهارات . و تصبح هذه المعايير فى الجهة المعنية هي المستوى الذى يجب أن يبلغه الفرد العادى و المتفوق . و بالطبع لا تصلح المعايير المستخلصة من مجتمعات أخرى ..

النوع الثانى من المنافسة (تنافس الفرد مع إنجازاته) فهو أسلوب واضح التأثير و يرجع إلى مستوى الطموح لدى الفرد . حيث يرغب فى زيادة مكانته و التفوق على ما أنجزه قبل ذلك .

والنوع الثالث من المنافسة (التنافس بين الأفراد و أقرانهم) هو اكثر أنواع التنافس شيوعا و هو المعنى الذى ينصرف اليه الذهن عادة عند ذكر كلمة تنافس .

و هناك محاذير يجب مراعاتها عند استخدام هذا الأسلوب بحيث لا يتحول التنافس الى صراع يقلل الإنتاج و يعوقه بدلا من تنميته و استخدام التنافس بين الأقران لحفز العاملين يجب أن يتم فى إطار ودى وموضوعى و من خلال إجتماعات مناقشة بين مجموع العاملين وذلك فى جو من الموضوعية و تنمية روح الفريق بحيث يطمئن الجميع إلى مكاناتهم .

٤ ـ معرفة النتائج :

وهو أسلوب يعتمد على وجود ما يسمى بالدافع الى الإنجاز لدى البشر و هو أسلوب انتشر أخيرا فى مجال التعليم حيث يتحسن مستوى أداء الفرد عن طريق أخباره بنتائج عمله . و هو يشبه ما سبق أن ذكرناه فى نشر خرائط التقدم فى الإنتاج . و يعتمد ذلك الأسلوب على وضع أهداف محددة سلفا و مقارنه الأداء اليومي بتلك الأهداف و معرفة النتائج تؤدى بالفرد إلى الاتساق فى الأداء و مع ارتفاع مستوى مهارة العاملين تصبح معرفة النتائج عنصر أساسيا فى الأداء ، و يجب أن تقدم النتائج بشكل شامل ، أى لا يكفى أخطار العاملين بالخطأ و الصواب فيما عملوه و إنما يجب أن يكون العاملون على بينه من كل جوانب الأداء .

٥ – تغيير الروتين :

من الأساليب المحببة إلى العاملين فى إثارة حماسهم و دوافعهم و التى قد يغفلها القادة و الرؤساء (إما لعدم توافر الإمكانات أو لقلة حماس العاملين أو لزيادة التكاليف) هى تغيير الروتين . فالعمل المتكرر يوميا و الذى يمتد لسنوات ، يسبب الملل و تكون الوسيلة الفعالة لأثاره حماس و دافعية العاملين هى تغيير النظام و الترتيب ، تغيير أنماط النشاط .
فهذا التغيير لا يكسر الملل فحسب بل يؤدى أيضا إلى تنمية المهارات المعرفية نتيجة التعرض لظروف جديدة . إن إزالة الملل و كسر العادات التقليدية من أكثر الأمور إثارة للدافعية و هو أسلوب يحتاج الى الكثير من المرونة و الفهم .

٦ – الثواب و العقاب :

يستخدم كلا من الثواب و العقاب لإثارة الدافعية . و عادة ما يكون الثواب أبقى أثرا و أطول مدى من العقاب . و يتخذ الثواب أشكالا متعددة منها ما هو مادي و ما هو معنوي وقد يكون فى بداية العمل أو عند نهايته أو أثنائه ، و قد يكون فرديا أو جماعيا .
و لعل افضل أشكال تقديم الثواب هو الذى يأتي على غير انتظار . و لا نغفل أى شكل من أشكال الثواب حتى و لو كان ثناءاً أو تحية ، فأحيانا يكون لتلك الكلمات فعل السحر . و تؤكد نظريات التعلم أن استخدام الثواب بطرق غير دورية أو دائمة يؤدى إلى تحقيق السلوك المرغوب .

أما العقاب فلا ننصح باللجوء إليه ، و تقلل نظريات التعلم و حسن الأداء من قيمة العقاب كوسيلة للحفز و الحث . و مع ذلك لا نستطيع أن نغفل اثر العقاب فى تعديل السلوك لدى البعض .

و يكون العقاب وسيلة فعالة عند حدوثه فور ارتكاب الخطأ على أننا يجب أن نكون حذرين فى استخدام هذا الأسلوب فهو كالجراحة، وأى أسلوب نلجأ إليه إذ يؤدى أحيانا الى أن يفقد العضو الحماس و الاهتمام بمشاركة الفريق .
و العقاب قد يكون ماديا أو معنويا و القاعدة العامة فى استخدام الثواب و العقاب هى أن يكون المستوى إيجابيا و يظهر رضا الأعضاء عما هو ايجابى فى سلوكهم.

القيادة و توزيع الأدوار

يمكن تعريف القيادة من الناحية العلمية بأنها أفعال تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها و الحفاظ على وجودها كجماعة . و يمكن تصنيف كافة العمليات القيادية داخل الجماعة الى ثلاثة أنواع فهي إما أن تساعد الجماعة على تحقيق مهامها و إما أن تساعدها على الحفاظ على وجودها و إما أنها لا تخدم أى مصلحة فى الجماعة .

و ترى وجهه النظر التى تعتبر نمو الجماعة مستمداً من أدوار أعضائها أنها – أى الجماعة – تحتاج مشاركة أعضائها فى كل من إنجاز المهام و الحفاظ على بقاء الجماعة إذا كان لها أن تنمو و تصل الى نتيجة .

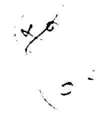
و تتلخص كافة أنواع التفاعلات فى أربعة عشر مجالا كالآتي :-

أ- **الأدوار أو الوظائف الخاصة بإنجاز المهام :**

١- تحديد المشكلات .
٢- البحث عن المعلومات .
٣- استطلاع الآراء .
٤- التعبير عن الرأي .
٥- الإمداد بالمعلومات .
٦- اختيار الإمكانات .

ب- **الأدوار أو الوظائف الخاصة ببناء الجماعة و الحفاظ عليها :**

٧- التنسيق .
٨- الوساطة و خلق الانسجام .
٩- التوجيه و التيسير .
١٠- التدعيم و التشجيع .
١١- المتابعة .



ج- الأدوار أو الوظائف الفردية التى لا تخدم مصالح الجماعة :

١٢- الإعاقة .

١٣- الخروج عن المجال .

١٤- الخروج عن الموضوع .

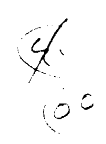
و تحتاج الجماعة الى كل من وظائف بناء الجماعة و إنجاز المهام إلا أن الأهم هو ممارسة تلك الوظائف المناسبة، ففى فريق كرة القدم مثلا يجب أن يكون كل عضو فى موقعة فى اللحظة المناسبة ، لتلقى الكرة و إلا استحال عليه الفوز .

و هناك أدوار أو وظائف فى الجماعه قد لا يقوم بها أحد و قد لا يدرك الأعضاء غياب هذه الأدوار ، فإذا قارنا الوظائف التى تمارس فعلا بالوظائف التى يجب أن تؤديها الجماعة كما هو واضح فى الإحدى عشرة وظيفة السابق ذكرها (أ ، ب) ستتضح الثغرات و يتطلب ملء هذه الثغرات وعيا و اعترافا بأهمية هذه الأدوار أو المواقع و قدرة الأعضاء على القيام بها عند الحاجة . أن القدرة على القيام بعدد متنوع من الأدوار التى تحتاجها الجماعة فى مختلف المواقف هو ما يسمى بمرونة الدور ، و هو فى اعتقادنا أثمن صفات عضو الجماعة الفعال .

و تبين لنا ملاحظة الجماعات مدى قدرة الجماعة على ملء الوظائف الإحدى عشرة الأساسية فأحيانا يقوم بهذه الوظائف عضوان أو ثلاثة من الجماعة مما يحول دون بقية الأعضاء و تحمل المسئولية و بالتالي عدم استخدام مهارات كافة الأعضاء . و عندئذ لن تكون أمام الأعضاء الفرصة للنمو و ممارسة أدوار جديدة كذلك لن تستخدم مصادر الطاقة الموجودة لدى الأعضاء الجدد .

و نستطيع من خلال الملاحظه و التحليل تحديد مرونة الأدوار و عدم ملائمة توزيعها و غياب بعض الوظائف أو الأدوار عندئذ نستطيع تحسين حال الجماعه عن طريق مناقشة حاجاتها و الأدوار اللازمة لها و التدريب على أدائها داخل الجماعة أو خارجها .

و عادة ما تميل الجماعات خلال مراحل نموها الأولى إلى التوجه نحو إنجاز المهام و تكاد تكون كل المساهمات قاصرة على إنجاز مثل التعبير عن الأداء و الإمداد بالمعلومات .



و يظل نمو الجماعة و إنتاجها محددا ما لم تستطيع التحرك فى اتجاه بناء الجماعة .

و تبين الدراسات أن الجماعات الناضجة تظهر قدرا معقولا من التوازن بين أدوار الإنجاز و أدوار البناء كما تزداد الأدوار الفردية فى المراحل الأولى من النمو وتميل إلى الذبول خلال مرحلة النضج .

خلاصة القول ....أنه على الجماعة أن تصل إلى توازن بين وظائف المهام و البناء إذا أرادت الاستفادة من كل طاقاتها كجماعة .

و النمط السائد هو أن الجماعات غالبا ما تكون متجهة إلى إنجاز المهام و لكنها تحتاج المساعدة فى تعلم أدوار بناء الجماعة . فهناك وظائف مطلوبة فى أوقات محددة و يمكن تحديدها من خلال الملاحظه و التحليل .

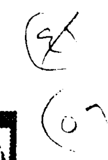
و من المفيد أيضا أن تتوزع الأدوار بشكل واسع بين الأعضاء و أن يتولى الجميع مسئولية كافة وظائف الجماعة .

إن وجهة النظر هذه فى نمو الجماعة ذات أهمية خاصة فى التدريب و التعليم بسبب العلاقات الوثيقة بين مرونة الفرد فى القيام بوظائفه داخل الجماعة وفى غيرها من المواقف الاجتماعية .

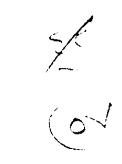
و لا ريب أن جزءاً هاما من نمو الشخصية يعتمد على تعلم القيام بأدوار متنوعة بمهارة وواقعية . ولا تمثل الإحدى عشر وظيفة التى سبق ذكرها إلا جزءا ضئيلا من الأدوار الهامة فى الحياة الاجتماعية .

و مع ذلك فان تعلم مهارة الانتقال من دور إلى دور ، و القدرة على تقييم الموقف لمعرفة أي الأدوار أصلح هى مساهمة عظيمة فى طريق النمو الذاتي .

فالمرونة فى القيام بالأدوار و الاستخدام الفعال لإنجاز المهام و بناء الجماعة هو مقياس للصحة النفسية للفرد .



المواجهة

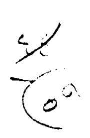


ماهو اسلوبك فى مواجهة الآخرين ؟

ضع دائرة حول كلمة صواب إذا كانت العبارة المذكورة تتفق مع وجهة نظرك
ووضع دائرة حول كلمة خطأ إذا كانت لاتتفق

الرقم	العبارة	الرأى	
١	اقول دائما " نعم " فى حين كنت أود أن أقول " لا " .	صواب	خطأ
٢	أدافع عن حقوقى دون أن أهضم حقوق الاخرين .	صواب	خطأ
٣	افضل ان اخفى ما أفكر فيه أو اشعر به حين لا اعرف الشخص الذى امامى .	صواب	خطأ
٤	اعتقد اننى احب السيطرة والسلطة .	صواب	خطأ
٥	من الافضل للإنسان أن يصل الى تحقيق مآربه باستخدام شخص اخر وليس بطرق مباشرة .	صواب	خطأ
٦	لاأخاف من أن انتقد الاخرين ، او أن افصح لهم عن رأى .	صواب	خطأ
٧	لاأرفض المهام التى توكل إلى وأن لم تكن من إختصاصى.	صواب	خطأ
٨	لاأخاف أن أعلن رأيى حت أمام أولئك الذين أعرف أنهم يعارضونه.	صواب	خطأ
٩	أفضل الصمت فى المناقشات إلى أن اعرف مجراها وتطورها.	صواب	خطأ
١٠	يتهمنى البعض بتناقض التفكير .	صواب	خطأ
١١	أجد صعوبة فى الإنصات للأخرين .	صواب	خطأ
١٢	أسعى دائما إلى أن احصل على آخر الأسرار ، وهذا يساعدنى كثرا فى حياتى .	صواب	خطأ
١٣	يعتبرنى الناس ماكراً وخبيثا فىعلاقاتى .	صواب	خطأ
١٤	أقدم نفسى إلى الأخرين دون أى تصنع .	صواب	خطأ
١٥	ليس من السهل إحراجى .	صواب	خطأ
١٦	أسهل طريقة للسيطرة هى تخويض الأخرين .	صواب	خطأ
١٧	حين ينال منى أحد ، أعرف كيف أنتقم ، ومتى .	صواب	خطأ
١٨	أفضل طريقة لانتقاد أحد الأشخاص هى إتهامه بمخالفة مبادئه ، وفى هذه الحال تجدة يتفق معك .	صواب	خطأ
١٩	أعرف كيف أستفيد من الوضع القائم ، وأعرف كيف أدبر أمورى .	صواب	خطأ
٢٠	أتصرف على طبيعتى وأجعل الآخرين يقبلوننى كما أنا .	صواب	خطأ
٢١	عندما يروقنى شئ أعلن ذلك بجراة ولاتؤثر فى العواطف ويقبل الأخرين منى ذلك .	صواب	خطأ
٢٢	أحاول أن لاأضع الآخرين فى موقف حرج .	صواب	خطأ
٢٣	أجد صعوبة فى إختيار موقف .	صواب	خطأ
٢٤	لاأحب أن أخالف رأى الجماعة وأفضل أن لاأفصح عن رأيى .	صواب	خطأ
٢٥	لاأخاف أن أتحدث أمام الجمهور.	صواب	خطأ

٢٦	أعتقد أن الحياة هى علاقات قوة وصراع ٠	صواب	خطأ
٢٧	لاأخاف من التحدى الخطير ومن المخاطرة٠	صواب	خطأ
٢٨	أعتقد أن إثارة النزاعات أفضل وسيلة لحل التوترات٠	صواب	خطأ
٢٩	أعتقد أن التظاهر بالإخلاص أفضل وسيلة لكسب ثقة الأخرين٠	صواب	خطأ
٣٠	أعرف كيف أنصت إلى الأخرين ولاأقاطعهم حين يتحدثون٠	صواب	خطأ
٣١	أسير فى المشروعات التى أود إنجازها حتى النهاية٠	صواب	خطأ
٣٢	لاأخاف من الإفصاح عن مشاعرى كما أحسها٠	صواب	خطأ
٣٣	أعرف كيف أجعل الآخرين يؤمنون بأفكارى٠	صواب	خطأ
٣٤	مدح الأخرين أفضل وسيلة لتحقيق ماأريد ٠	صواب	خطأ
٣٥	نلدى صعوبة فى أحترام الوقت المتاح لى للكلام٠	صواب	خطأ
٣٦	إننى بارع فى التهكم المر ٠	صواب	خطأ
٣٧	أننى خدوم ، طيب المعشر مما يدفع الآخرين إلى إستغلالى ٠	صواب	خطأ
٣٨	افضل أن أراقب لاأن أشارك٠	صواب	خطأ
٣٩	لاأحب أن ينظر الناس إلى نظرة سيئة٠	صواب	خطأ
٤٠	لاأعتقد أن التلاعب وإحتواء الأخرين أفضل الحلول وأنجحها٠	صواب	خطأ
٤١	على الشخص أن لايعلن بسرعة عن مقاصده ٠	صواب	خطأ
٤٢	غالبا ماأصدم الناس بأفكارى ٠	صواب	خطأ
٤٣	أفضل أن أكون ذئبا لا أن أكون شاة٠	صواب	خطأ
٤٤	التلاعب بالآخرين أفضل وسيلة عملية للحصول على ماتريد ٠	صواب	خطأ
٤٥	أعرف غالبا كيف أحتج بدون عدوانية مفرطة ٠	صواب	خطأ
٤٦	أعتقد أن المشاكل غير قابلة للحل بدون البحث عن أسبابها٠	صواب	خطأ
٤٧	أفضل أن أكون وراء الكواليس ، لا أن أكون فى المواجهة٠	صواب	خطأ



كم سؤال من تلك الاسئلة يعكس موقفا محددا من أربعة مواقف

السلبية العدوانية الفهلوة الاعتداد بالنفس

وقد جمعت الأسئلة المشار اليها بالارقام فى جدول من اربعة اعمدة يعكس كل منهم نموذجا للشخصية ٠٠ فانظر فى الأجوبة التى أجبت عليها بصواب وضع علامة الى جانب ارقامها فى الجداول الأربعة ٠

أن مجموع هذه العلامات هو الذى سيحدد شخصيتك

فكلما كان المجموع عاليا فى أحد هذه الجداول كانت شخصيتك أقرب إلى الموقف المحدد الذى يعبر عنه الجدول ٠

السلبية		العدوانية		الفهلوة		الاعتداد بالنفس	
السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة	السؤال	الإجابة
١		٤		٣		٢	
٧		٦		٥		٨	
١٥		١٠		٩		١٤	
١٦		١١		١٢		١٨	
١٧		٢٠		١٣		٢٣	
٢٥		٢١		١٩		٢٤	
٢٦		١٥		٢٢		١٤	
٢٢		١٦		١٨		٢٠	
٢٣		١٧		١٩		٢١	
٢٤		٢٦		٤١		٢٥	
		٤٠		٤٢		٤٣	
				٤٦		٤٤	
				٤٧		٤٥	
المجموع من ١٥		المجموع من ١٥		المجموع من ١٥		المجموع من ١٥	

التواصل والاتصال

تقييم وختام البرنامج
وخلق شبكة إتصال

يقدم المدرب استعرضا سريعا لما تم إنجازه فى البرنتامج التدريبى والذى دار حول النقاط التالية :

١- فهم الإنسان لنفسه وللآخرين .

٢- أهداف البرامج الشبابية وإستخدام أسلوب قد الذهن .

٣- كيف نخطط مشروعاً ؟

٤- أساليب المواجهة والانتقاد .

٥- استخدام الذكاء .

٦- أساليب التفكير .

٧- أساليب التقويم .

٨- القيادة ومهمها .

٩- أساليب العمل الجماعى .

١٠- المتابعة والاتصال .

تدور مناقشات حرة حول ماحدث ، ثم يملأ المتدربون إستمارة التقويم ويجب توجيه أنظارهم إلى أن بيانات استمارة التقويم ستكون سرية فلن يكتب أحداً اسمه عليها .

والغرض منها تقويم البرنامج حتى يتم إدخال التحسينات عليه عند تكراره .

ونكلفهم بمهمة إقتراح خطة مشروع .. وتصور مشروع برنامج شبابى يمكن من خلاله تنفيذه . ثم الإتصال بنا للمتابعة والتقويم .

الختام

* تقديم الشكر للمتدربين على تحملهم مشاق الدورة التدريبية مع التمنيات لهم بالتوفيق .

البطاقة الصحية
الرياضية للجميع

البطاقة الصحية الرياضية للجميع

إعداد: أ٠د. مسعد عويس

١) الأسم "لمن يرغب" : ....
....
٢) تاريخ الميلاد : ....
....
٣) النوع : ذكر (   ) أنثى (   )
٤) المهنة أو التخصص : ....
....
٥) الهويات التى تمارسها بانتظام : ....
....

يرجى التفضل بالاجابة على الاسئلة التالية بـ" نعم " أو "لا " طبقاً لما يتراءى لك تلقائياً

م	السؤال	نعم	لا
١	هل تشعر بأنك فى صحة جيدة بوجه عام ؟		
٢	هل تتناول وجبات الطعام فى مواعيد محددة ؟		
٣	هل تحرص على تناول الإفطار يومياً ؟		
٤	هل تنام يوميا من ٧ : ٨ ساعات ؟		
٥	هل أنت غير مدخن ؟		
٦	هل تشعر بأنك إنسان هادىء الطبع ؟		
٧	هل تعتقد بأن طبيعة عملك تدعو للهدوء ؟		
٨	هل تتناول الطعام بحساب ؟		
٩	هل وزنك فى المعدل الطبيعى (الوزن الطبيعى = الطول - ١٠٠)		
١٠	هل ضغط الدم لديك طبيعى ؟		
١١	هل تمارس النشاط الرياضى يوميا وبانتظام ولمدة من ١٥ : ٣٠ دقيقة ؟		
١٢	هل تشعر بعدم الارهاق بعد الانتهاء من العمل ؟		
١٣	هل تشعر بعدم الارهاق عند إستخدام المواصلات فى الذهاب والعودة من العمل؟		
١٤	هل لديك وقت حر تمارس فيه أنشطة حرة بمحض إختيارك ؟		
١٥	هل تخطط بانتظام لبرامج ترويحية خلال الاجازة الاسبوعية ؟		

القدوة
فى محيط النشء والشباب

القدوة فى محيط النشء والشباب
دراسة علمية تربوية

الأخ الزميل / ....

فى محاولة ولتحديد معالم القدوة فى المجتمع ودور أجهزة وقادة العمل التربوى فى هذا المجال ٠

نرجو التفضل بالاجابة على الأسئلة التالية - مع رجاء توخى الدقة حتى يتحقق الهدف العلمى المنشود من هذه الدراسة ٠

ولك منا وافر الشكر ،،،

أ٠د مسعد سيد عويس

/ /٢٠٠٠

أولا : البيانات الأولية : لاداعى لكتابة الأسم :

١- تاريخ الميلاد : ....

٢- محل الميلاد : قرية ( ) مدينة ( ) محافظة ( )

٣- النوع ذكر ( ) أنثى ( )

٤- المؤهل الدراسى :..

٥- الحالة الاجتماعية : أعزب ( ) ، متزوج ( ) ....( )

٦- مجالات الاهتمام العام ....

....

٧- أهم الخبرات فى مجال التخصص :..

....

٨- أهم الخبرات فى خارج مجال التخصص ....

....

٩- الهوايات الشخصية التى تمارس بانتظام :..

....

ثانيا : من هو الفرد أو من هم الأفراد الذين تقتدى بهم شخصيا بوجه عام ؟

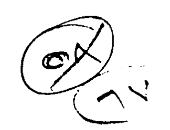
رقم	الأسماء	الأسباب

ثالثا : من هو الفرد أو من هم الأفراد الذين تقتدى بهم فى المجالات المتخصصة التالية :

الرقم	المجال	الأسم أو الوصف	الأسباب
١	الاسرى		
٢	الدراسى		
٣	الوطنى		
٤	الدينى		
٥	السياسى		
٦	الثقافى		
٧	الفنى		
٨	الاقتصادى		
٩	الاجتماعى		
١٠	الإعلامى		
١١	الرياضى		

أى مجالات أخرى :

١٢			
١٣			
١٤			
١٥			



دليل المناقشة للرائد

دليل المناقشة للرائد والمدرب

التعارف والتقديم :

يقدم المدرب نفسه ويطلب من الأعضاء تقديم أنفسهم ولايتم هذا التعريف بطريقة تقليدية وإنما يقدم كل متدرب نفسه بجملة يصف بها ذاته ، كما يقوم المدرب بإعطاء فكرة عامة عن الهدف من هذا البرنامج التدريبى ويبين أنه برنامج مكثف يستلزم قدراً من التركيز والحماس فى العمل .

كما يبين أن البرنامج لايحتوى على أى محاضرات فتعليم الكبار يعتمد على تجربتهم من الخبرة الذاتية وأن الأمر كله هو صقل هذه التجارب ومشاركتها مع المجموعة والهدف الأساسى هو اكتساب مهارات جديدة يمكنهم استخدامها فى تعاملاتهم مع الآخرين .

بعد عملية التعارف والتقديم تقسم كل مجموعة إلى جماعتين فرعيتين كل جماعة (١٠) أعضاء ويتم بأسلوب ديموقراطى داخل كل مجموعة اختيار قائد ونائب قائد ومقرر .

القائد : يقوم بإدارة الجلسة وتنظيم الحوار والمناقشة ، ويساعد على إنجاز الأعمال المنوطة بالجماعة .

المقرر : الاهتمام بالتسجيل وكتابة مايدور من مناقشات بأسلوب قصصى مع التركيز على أهم التوصيات والمقترحات .

نائب القائد : تسجيل الملاحظات على أسلوب القائد والأعضاء وكتابة أهم التوصيات والمقترحات لمقارنتها بتسجيل المقرر .

برنامج ورش العمل فى كل لقاء : ٣٠ر١ ق (ساعتان) حسب الخطوات التالية :

أولا : (٣٠ ق) اجتماع اللجنة مع الرائد " المدرب " ويستخدم أسلوب قدح الذهن لإثارة حماس المتدربين لمدة قصيرة جدا حول " موضوع اللقاء " وبعد ذلك يلقى كل منهم كلمة واحدة يستثيرها لدية الموضوع المطروح ويسجل المدرب كل الكلمات على السبورة الورقية ، وتجرى بعد ذلك عمليات اختصار واحلال بحيث تبقى الأفكار الجوهرية .

ثانيا : (٦٠ ق) اجتماع مجموعات العمل لمناقشة موضوع اللقاء والوصول إلى توصيات ومقترحات .

ثالثا : (٣٠ ق) اجتماع اللجنة مع الرائد ' المدرب ' وتقوم كل جماعة بعرض توصياتها ومقترحاتها التى وصلت إليها وتناقشها المجموعة .

كيف تكون المؤسسة الشبابية منظمة فعالة

وضع تصور مقترح لأهداف المؤسسة الشبابية ٠

مقترحات لزيادة فاعلية المؤسسة الشبابية نحو تحقيق أهدافها ٠

أهداف المؤسسة الشبابية

- تنمية القيم الروحية والخلقية ٠
- تنمية القدرات البدنية والفكرية والنفسية والاجتماعية ٠
- تنمية الوعى الوطنى ٠
- تنمية الرغبة فى مشاركة الاخرين ٠
- إتاحة الفرصة امام الأعضاء للتعبير المسئول عن آرائهم ٠
- بث الروح الايجابية والمشاركة بين الأعضاء ٠
- توثيق الروابط بين الأعضاء والمشرفين والعاملين ٠
- تنمية القدرة على الحياة الاجتماعية السليمة ٠
- تنمية الايمان بالعمل الجماعى وبروح الفريق ٠
- اكتشاف مواهب الشبان وقدراتهم ٠
- صقل هذه المواهب وتشجيعها من خلال لجان النشاط المختلفة : النشاط الرياضى ، النشاط الثقافى ، الجوالة والخدمة العامة ، الأسر ٠
- اكتساب سلوكيات تتسم بالحضارة والرقى ٠
- الشاب القيادى يمثل النموذج فى إعطاء المثل والقدوة الحسنة ٠
- استثمار كافة طاقاته ليصبح مواطنا قادرا على الإسهام بفاعلية فى بناء المجتمع بما يعود على الوطن بالخير ٠

المشاكل والمعوقات

والمقترحات لمواجهتها

- المشاكل الإدارية ،
- المشاكل المالية ،
- المشاكل المكانية ،
- المشاكل الريادية ،
- المشاكل مع الأجهزة المعاونة ،
- المشاكل الشبابية المتجدده،
- التوصيات والمقترحات ،

التدريب على النقد الذاتى (المواجهة والانتقاد)

قبل أن نفتح باب الحوار والمناقشة وتدريب الشباب وإكسابهم الموضوعية والنقد الذاتى وتدريبهم على كيفية تقبل المواجهة والانتقاد من الاخرين ٠٠٠

- لابد أن نوضح لهم أنهم قيادات طبيعية وهناك عوامل تؤثر على أدائهم فى تعاملهم مع الأعضاء ، تنقسم هذه العوامل إلى قسمين ، أولهما : العوامل الشخصية ، وثانيهما : العوامل الخارجية التى ليس للقيادة الشبابية دخل فيها ٠

أولا : العوامل الشخصية التى تؤثر على دور القيادة الشبابية :

- درجة اهتمام القائد وتقديره واحترامه للآخرين ٠
- قدرته على تقبل سلوك الآخرين كما هو ٠
- درجة آدراكه بأن مايقوم به من عمل هو مساعدة الآخرين ٠
- قدرته وخبراته السابقة فى أنشطة الجماعة المنضم إليها ٠
- درجة استعداده لمساعدة الآخرين دون أن ينتظر منهم جزاء ٠
- قدرته ومهارته على مساعدة أعضاء الجماعة على وضع برامجها وأوجه نشاطها ٠
- قدرته على ضبط النفس فى المواقف المختلفة ٠
- قدرته على إقامة علاقة طيبة مع الشباب والقيادة والفنيين والإداريين ٠

ثانيا : العوامل الخارجية الت تؤثر على دور القيادة الشبابية :

- الإمكانيات المادية والبشرية للمؤسسة الشبابية ٠
- مدى توافرها أونقصها وأثر ذلك على أداء اللجنة لتحقيق أهدافها ٠
- مدى وعى وخبرة الشباب الذين يعمل معهم ٠
- حاجات ورغبات وقدرات الشباب أعضاء اللجنة ٠
- مدى فهم رائد الشباب لوظيفته وأهداف المؤسسة الشبابية ٠
- وعى وخبرة الجهاز الفنى والإدارى بالمؤسسة الشبابية ٠

ثالثا : مجموعة من الصفات يجب أن يتسم بها القائد :

- الإيمان بالعمل الفريقى للخروج بحل جماعى ٠
- الإيمان باشتراك الشباب فى وضع هدف الخطة - البرنامج - النشاط ٠
- أن يكون متحدثاً جيداً ٠
- لديه القدرة على الإنصات الواعى ٠
- لديه سعة اصدر لإتاحة الفرصة للمناقشة والاستماع لكافة الآراء ٠

- لديه القدرة لمعرفة فاعليته داخل الفريق .
- لدية القدلاة على استخدام الخلاف فى الرأى للوصول إلى أفضل حل للمشكلة .
- الإيمان بأن العمل الجاد يتغلب على معظم المشكلات .
- الإيمان بأن الانتماء القوى يتغلب على معظم المشكلات .
- ضرورة بذل الجهد لتطوير العلاقات الشخصية مع الشباب والقيادات والفنيين والإداريين .
- القرار النهائى هو القرار المقبول من جميع أعضاء الفريق .
- تحلى بالصبر فذلك له نتائج إيجابية فى النهاية .
- لاتدهس الآخرين فى طريق صعودك فربما تقابلهم فى طريق هبوطك .

رابعا : نقد الذات

إن ممارسة النقد والنقد الذاتى يمنح العمل دائما فرصة تصحيح أوضاعه وملائمتها مع الأهداف .

نقد الذات يهدف إلى كشف الأخطاء التى يقع فيها الفرد ومواجهتها بصراحة والعمل على تلافيها مستقلا .

ولنقد الذات قواعد منها :

١- تحليل الذات :

ويقصد بتحليل الذات قدرة القائد على ملاحظة شعوره وانفعالاته ، أى نوع من التأمل الصريح لمشاعره تجاه الآخرين الذين يتعامل معهم محاولا أن يستنبط من هذا التأمل الدوافع التى أثرت فى علاقته مع الآخر .

٢- الصحة النفسية :

أن يكون القائد متمتعا بصحة نفسية تساعده على أن يكون منطقيا فى معالجته الأمور التى يتعرض لها فى علاقته مع الآخرين .. وأن يكون تفكيره وسلوكه مسايراً للمعايير العامة فى بيئته ومجتمعه .

٣- تقويم العمل:

التقويم عملية عقلية تساعد القائد على دراسة نتائج عمله على أسس علمية

خامسا :

يقوم المدرب باستعراض سريع لما تم إنجازه فى ورش العمل وتدور مناقشات حرة حول ما حدث ، ثم نقوم بعملية التقويم والنقد الذاتى .

تكامل الأنشطة التربوية

هواية رياضية	من أجل صحة وسلامة البدن •
هواية ثقافية	من أجل النمو المعرفى والثقافى •
هواية فنية	من أجل سلامة الوجدان •
هواية اجتماعية	للتدريب على القيام بأدوار اجتماعية تسهم فى اكتساب مهارات للعمل فى المجتمع فى المستقبل •

---

* الدعوة إلى إنشاء بنك التنبؤات الثمنية •
* التأكيد على ضرورة التكامل المعرفى •
* معالم وصفات ونماذج القدوة الصالحة فى الوقت الراهن •
* الإرسال والإستقبال فى ضوء ثورة الاتصالات •
* التطعيم التربوى والسلوكى والإخلاقى والوطنى •

نماذج من الأنشطة الرياضية

—

تمارس الأنشطة الشبابية فى مؤسسات الشباب من خلال جماعات وفرق مختلفة

أهداف النشاط:

* بث روح الوعى الجماعى .
* إتاحة الفرصة للشباب بأن يبرزوا مواهبهم المتعددة وتنمية المواهب الجديدة .
* خلق جو من التعاون والاحترام المتبادل بين الشباب .
* تنمية الروح القيادية وممارسة الديمقراطي من خلال أن تنتخب كل مجموعة مجلساً لإدارتها .

لجنة النشاط الرياضى وتهدف إلى :

* إتاحة فرص الاستفادة لأكبر عدد من الشباب فى مختلف الأنشطة الرياضية .
* رفع مستوى التدريب الرياضى واللياقة البدنية والصحة العامة للشباب .
* إتاحة الفرصة للتنافس الشريف .
* إتاحة الفرصة لبناء العلاقات الطيبة بين الشباب .
* إتاحة الفرصة لإقامة اللقاءات الرياضية المحلية والمركزية مع شباب الهيئات الأخرى .
* تنظيم الفرق الرياضية .
* تنظيم إقامة المباريات والمسابقات والحفلات والمهرجانات الرياضية .
* تشجيع المواهب الرياضية والعمل على تنميتها .
* النشاط الرياضى وسيلة للنمو الجسمى والعقلى وتدريب الذاكرة وتنمية وتحسين التوافق العضلى والعصبى للشباب .
* النشاط الرياضى وسيلة للتعبير عما فى نفوس الشباب وتدريبهم على ضبط النفس ومقابلة حاجاتهم الانفعالية .
* تنمية روح القيادة لدى الشباب وتشجيعهم وتدريبهم على تحمل بعض المسئوليات وكسب الثقة بالنفس .

لجنة النشاط الثقافى وتهدف إلى :

* تدعيم العلاقات الثقافية مع الأدباء والنقاد والمنظمات الثقافية بالمجتمع ٠
* تغذية العقول بالمعلومات والانفتاح على المجتمعات والحضارات الإنسانية المعاصرة ٠
*تعريف الشباب بخصائص المجتمع واحتياجات تطوره ٠
* تنظيم النشاط الثقافى من خلال (اللقاءات الثقافية ، الندوات الثقافية ، الندوات الدينية ، البحوث الثقافية ، المقال ، الشعر ، الزجل ، القصة القصيرة ، النقد المسرحى من خلال تنظيم المسابقات الثقافية ، والمسابقات الدينية فى مجالات حفظ القرآن الكريم ، البحوث الدينية) ٠
* إصدار مجلات حائط أسبوعية لعرض هوايات الطلاب ٠
* إصدار نشرة بأنشطة الهيئة ٠
* إقامة اللقاءات الثقافية مع المراكز الثقافية العربية والأجنبية ٠
* العمل على تنمية الطاقات الأدبية والثقافية للشباب ٠

لجنة النشاط الفنى وتهدف إلى :

* تنمية النشاط الفنى لدى الشباب ٠
* تشجيع الشباب للمشاركة فى الأنشطة الفنية المتمثلة فى (المسرح – الكورال – الفنون الشعبية – الفنون التشكيلية ، المشغولات الفنية) ٠
* تنمية المواهب الفنية وصقلها ٠
* إقامة المعارض الفنية والإنتاجية ودعمها ٠

لجنة الجوالة والخدمة العامة وتهدف إلى :

* تنظيم النشاط الكشفى ٠
* تنمية روح التطوع للخدمة العامة ٠
* تنفيذ برامج خدمة البيئة ٠
* تنفيذ برامج الخدمة العامة القومية التى تتطلبها احتياجات الوطن ٠
* تنمية القدرات والخبرات والمهارات المختلفة للشباب ٠
* تدريب الشباب على تحمل المسئولية والقيادة والتبعية من خلال معسكرات الجوالة
* الاشتراك فى المهرجانات الكشفية المحلية والمركزية ٠



برنامج ورش العمل

برنامج ورش العمل

أولا : فلسفة البرنامج :

مساعدة القيادات الشبابية وتنمية شخصياتهم وإعدادهم الإعداد المناسب وتنمية مهاراتهم ومعارفهم والعمل على تدعيم القيم والاتجاهات الصالحة التى تؤهلهم للعمل بكفاءة ومقدرة فى حياتهم الدراسية والمستقبلية .

ثانيا : الهدف من البرنامج :

١- اكساب القيادات الشبابية معارف ومهارات مستحدثة ومتطورة فى مجال رعاية الشباب .

٢- العمل على رفع مستوى أداء الشباب وإكسابهم خبرات جدية تزيد من فعاليتهم فى مجال العمل الشبابى .

٣- توعية الشباب وإكسابهم سمات القيادة وتدريبهم على برامج يمارسون من خلالها عملية القادة والتبعية .

ثالثا : الموضوعات الأساسية :

١- المعارف والمعلومات :

* أن يلم الشباب بأجهزة المؤسسة الشبابية والمعاونة والإدارية .
* أن يتفهم الشباب كيف تكون المؤسسة منظمة فعالة .
* أن يتفهم الشباب أهداف المؤسسة وزيادة فعاليتها .
* أن يتعرف على المشاكل والمعوقات وكيفية وضع تصور لمواجهتها .
* أن يتفهم ماهية عملية القيادة وأهدافها وأساليبها وممارسة أدوار القيادة والتبعية .
* أن يعرف أسس السلوك الفردى والجماعى والأنماط السلوكية القويمة التى يجب أن تسود المجتمع الطلابى .

٢- المهارات :

* المهارة فى تكوين علاقات إيجابية على مختلف المستويات داخل الكلية والجامعة .
* المهارة فى عرض المعلومات واستخدامها والتعبير عن أفكاره .

* المهارة فى المناقشة وإقناع الغير ·
* المهارة فى كيفية التسجيل وإدارة الاجتماعات ·
* المهارة فى كيفية التعامل مع الشباب الذين يتعامل معهم ومساعدتهم على آداء واجبهم بكفاءة لتنمية الشعور بالرضا لانتمائهمللمؤسسة ·
* المهارة فى اكتساب أساليب المواجهة والانتقاد ·
* المهارة فى اكتساب اساليب حل المشكلات ·
* المهارة فى ربط أعمال أعضاء المؤسسة بعضهم البعض والتنسيق بينهم لأحداث التكامل فى سبيل تحقيق الهدف العام ·
* المهارة فى النواحى الإدارية (كتابة مذكرة – وضع برنامج –اقتراح خطة) ·

٣- القيم والاتجاهات :

يعمل برنامج التدريب على تنمية القيم والاتجاهات التالية :

* الإيمان بان رأى الجماعة افضل وأوضح من رأى الفرد الواحد ·
* الايمان بقيمة التفكير الموضوعى ·
* الايمان باحترام رأى الاخرين ·
* الإيمان بقدرة الغير على التفكير والعمل المنتج وتحمل المسئولية ·
* الإيمان بحرية الاختلاف والمعارضة للصالح العام ·
* الايمان بقدرة الغير على الاختلاف والتغيير ·
* الإيمان بقدرة الإراد على التعليم والنمو المستمر ·

رابعا : طرق وأساليب التدريب المختلفة :

١- أسلوب قدح الذهن :

يعتمد هذا الأسلوب على إثارة حماس المتدربين لمدة قصيرة جدا ومحددة بحيث يلقى كل منهم كلمة واحدة يستثيرها لدية الموضوع المطروح ويسجل المقرر كل الكلمات على السبورة الورقية ، تجرى بعد ذلك عمليات اختصار وإحلال بحيث تبقى الأفكار الجوهرية ·

٢- المناقشات الجماعية :

التى تكسب الطلاب المقدرة على الحوار والحكم الصحيح على المواقف وتساعدهم على اتخاذ قرارات عملية مبنية على تحليل الموقف موضوع الدراسة ·

٣- ورش العمل :

القيام ببعض المهام القيادية وتمثيل الأدوار من خلال جماعات صغيرة مثل :

* نموذج مجلس ادارة المؤسسة .
* نموذج العمل فى رعاية الشباب .

٤- الدراسات النظرية :

عن طريق المحاضرات والقراءة والزيارات والندوات وكتابة أوراق بحثية .

لجنة النشاط الاجتماعى والرحلات وتهدف إلى :

* تنمية الروابط الاجتماعية بين الشباب والعاملين بالمؤسسة .
* بث الروح الجامعية بين الشباب بكل الوسائل المناسبة .
* إعداد الشباب لتحمل مسئولية المساهمة الفعالة فى تنمية المجتمع .
* وقاية الشباب من الانحراف أو الوقوع فى المشكلات والمعوقات .
* استثمار أوقات فراغ الشباب بما يعود عليهم بالنفع .
* تنظيم مسابقات فى الموضوعات الاجتماعية والقومية .
* تنظيم الرحلات الاجتماعية والثقافية والترويحية للتعرف على معالم الوطن .
* تنظيم مسابقات الشطرنج .
* تنظيم جماعات الهلال الأحمر .
* تنظيم مسابقة الشاب المثالى .
* تنظيم السوق الخيرى لبيع السلع المدعومة لمساعدة الشباب والعائد للشباب غير القادر .

ورشة عمل عن الشباب والبيئة

* تحديد الهدف والحلم والمشروع ٠
* تحديد الرؤية والرسالة ٠
* استخدام الاسلوب العلمى ٠
* الافادة من الخبرات المتراكمة ٠
* التخطيط العلمى السليم ٠
* التنفيذ والمتابعة ٠
* التقويم المستمر ٠
* اعداد الشباب للثقافة البيئية من خلال كافة مؤسسات التنشئة التربوية ٠
* دور القطاع الخاص وقطاع الاعمال ٠
* دور القطاع الاهلى والمنظمات غير الحكومية ٠
* دور الحكومة والمؤسسات التنفيذية ٠
* تحديد معايير ومواصفات البيئة النظيفة ٠
* الانتقال من المعلومات الصحيحة عن البيئة الصالحة ٠
* الانتقال الى الاراء المعلنة من أجل البيئة الصالحة ٠
* الانتقال الى القيم الايجابية من أجل البيئة الصالحة ٠
* الانتقال الى الاتجاهات الصالحة من أجل البيئة الصالحة ٠
* الانتقال الى السلوكيات الشخصية والجمعية والمجتمعية من أجل البيئة الصالحة ٠
* دور البيئة النظيفة فى التنمية وخلق فرص عمل جديدة ٠
  وتحسين الوضع البيئى ورفع المستوى الثقافى ٠

ورشة عمل عن العمل التطوعى

أعلنت الأمم المتحدة عن اعتبار عام ٢٠٠١ عاما دوليا للعمل التطوعى

من المهم أن تشارك الدول العربية فى مطالبة هذا العام ودعوةأعضاء المجتمع من النشءوالشباب والكبار للمشاركة فى هذا النشاط .

من واجب المؤسسات الشبابية أن تتصدر أنشطة وبرامج العمل التطوعى .

محاور العمل :

١- تاريخ العمل التطوعى فى الدول العربية .

٢- واقع العمل التطوعى فى الوقت الراهن .

٣- مشاكل العمل التطوعى

المفهوم - المصداقية - العائد - المجالات

٤- التخطيط والتنسيق والتعاون بين مؤسسات العمل التطوعى .

٥- دور المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية فى العمل التطوعى .

٦- اسهامات العمل التطوعى فى التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية والموارد البشرية

٧- مقترحات واقعية لنشر قيم وثقافة العمل التطوعى .

٨- علاقة القيادات التطوعية بالقيادات المهنية المتخصصة .

٩- العمل التطوعى أحد مصادر الدخل القومى .

١٠- تقويم برامج العمل التطوعى من الناحية الكمية والناحية الكيفية .

ورش عمل عن الكشف المبكر عن الموهوبين والمبدعين والمبتكرين

---

* كل الناس مبدعين ٠٠ كل الناس موهوبين كل الناس مبتكرين ٠
* براعة أى مجتمع أن يساهم من خلال مؤسساته فى الكشف المبكر عن المبدعين والمبتكرين والموهبين من أبنائه ٠٠ فى الوقت المناسب ٠
* دور مؤسسات التنشئة التربوية فى نشر ثقافة الابداع والابتكار والتفوق والتميز ٠
* التحول من ثقافة الذاكرة الى ثقافة الابداع ٠
* برامج الكشف المبكر عن المبدعين والمبتكرين والموهوبين ٠
* الموهوبين والمبتكرين والمبدعين ثروة بشرية يجب الكشف عنها ورعايتها ٠
* معيار نجاح القيادات والمؤسسات فى مدى ايهامهم فى اكتشاف الموهوبين ورعايتهم ٠

من بعض معالم وسمات عصر العولمة

عصر النهضة فى القرن التاسع عشر •

عصر النهضة فى القرن العشرين •

عصر النهضة فى القرن الحادى والعشرين

من فكر الفرد

إلى فرد النخبة

إلى فكر المشاركة والعمل الجماعى

معايير التميز

الإتقان – الجودة النوعية

الجودة الشاملة

حل التناقض وإجراء المصالحة

بين

التميز الفردي والتميز الجمعي

والتميز المؤسسي والتميز الوطني

أدوار متنوعة للأنشطة التربوية والشبابية

التحول — من ثقافة الذاكرة إلى ثقافة الابداع
الدعوة — إلى الحوار البناء بدلاً من الحوار التصادمى
التدريب — على أساليب التنافس التعاونى والتعاون التنافسى
ضرورة — الوقاية المبكرة من التعرض للإنحراف والسلوك السلبى

الوقاية خير من العلاج

أم

الوقاية لتعذر العلاج

أم

الوقاية لأنه لايوجد علاج

روشتة تربوية وقائية :

* التعرف على الذات .
* العمل الجمعى .
* النجاح والتميز .

آليات مقترحة للأنشطة التربوية والشبابية

—

* التدريب على البحث عن المعلومات ◆
* التعبير عن المشاعر الإنسانية ◆
* الترحيب بالنقد البناء ◆
* الافادة من النقد فى جلب المنفعة ◆
* الكشف عن الوجه المضىء للحدث الردىء ◆
* الإبتكار والابداع والتميز للجميع ◆
* التدريب على إتخاذ القرار ووضع الحلول ◆

ضرورة

إبتكار نماذج جديدة للأنشطة التربوية والشبابية

فى غياب العديد من العوامل الضرورية

يتوقع المجتمعحلولاً مبتكرة لأنشطة تربوية للشباب

تتخطى العوائق وتقفز إلى المستقبل .

* تعليم بلا مدارس (المدرسة المحمولة ظهرا)
* محو الأمية بالكمبيوتر ؟
* هوايات ثقافية وفنية بلا إمكانيات .
* برامج جديدة تنبع من الواقع الراهن .
وتخاطب فى نفس الوقت .. المستقبل القريب والبعيد .

قضية للمناقشة

هل الأنشطة التربوية للشباب

إجبارية ؟

وجوبية ؟

إختيارية ؟

مكانة الأنشطة التربوية والشبابية
فى فكر وأولويات

—

* الادارة العليا .
* القيادات الشبابية .
* أولياء الأمور .
* الشباب .
* الرأى العام .
* خطط وبرامج التنمية الشاملة .
* سوق العمل وقطاع الأعمال .

مكان ممارسة الأنشطة التربوية والشبابية

١- داخل المؤسسات الشبابية ٠

٢- خارج المؤسسات الشبابية ٠

٣- بالتعاون مع مؤسسات أخرى ٠

المؤسسات التعليمية ٠

المؤسسات الاعلامية٠

المؤسسات الانتاجية ٠

المؤسسات الخدمية

مؤسسات أخرى ٠٠٠؟؟

قيادات الأنشطة التربوية

١- قادة متخصصون فى نشاط محدد ٠

٢- رائد شامل لكل الأنشطة الشبابية ٠

٣- اسهام أولياء الأمور ٠

٥- إسهام القيادات التطوعية ٠

التمويل

* الاشتراكات ٠
* التمويل الحكومى ٠
* التمويل الذاتى ٠
* رجال الأعمال ٠
* أنماط جديدة ٠

رسالة إلى قادة الفكر والثقافة فى العلم والسياسة

---

* هل يمكن أن يكون تطوير الفكر الشبابى بمبادرات من القيادات الشبابية بمفردها ؟
* كيف نشرك قادة المجتمع فى تطوير الفكر الشبابى ؟
* كيف نكسب أصدقاء لتطوير الفكر الشبابى داخل المؤسسة الشبابية وخارجها ؟
* كيف تؤكد على أن تطوير برامج الشباب فى مصلحة الجميع ؟

  الشباب – القادة – أولياء الأمور – المجتمع
* تحديد أهداف وسياسات واستراتيجيات العمل الشبابى ؟
* إعتبار تطوير العملية التربوية للشباب معركة يجب الانتصار فيها من أجل تقدم ومستقبل الوطن ؟
* نحو ميثاق شرف العاملين مع الشباب ؟
* معالم الفكر الشبابى خلال العقد القادم ٢٠٠٠–٢٠١٠م؟
* امكانية الافادة من ثورة المعلومات والعولمة فى تطوير برامج العمل مع الشباب ؟

إستطلاع رأى الشباب فى برامج الشباب

١- ماهى الأولويات التى يجب أن تبدأ بها المؤسسات الشبابية لتطوير برامج العمل مع الشباب ؟

٢- ماهى الاحتياجات التى يجب أن توفرها المؤسسات الشبابية من أجل الشباب ؟

٣- هل ترغب فى المشاركة فى قيادة وادارة برامج ومشروعات ولجان العمل مع الشباب ؟

٤- ماهى المجال الذى تفضله فى العمل مع الشباب ؟

٥- ماهى أهم مقترحاتك لتطوير برامج العمل مع الشباب ؟

٦- ماهى رؤياك لمستقبل الوطن خلال العشر سنوات القادمة ؟

٧- ماهو نموذج البرنامج الشبابى الأمثل فى رأيك ؟

٨- ماهو نموذج المؤسسة الشبابية المثلى فى رأيك ؟

٩- ماهى مواصفات القائد الشبابى الأمثل فى رأيك ؟

١٠- ماهو نموذج الشاب المتميز فى رأيك ؟؟

ورشـــــة عمـــــل حـــــول
الإدارة بالأفكار

<u>١- شهدت البشرية مراحل عديدة للتطور أهمها :</u>

* التحول من الحرف اليدوية إلى الانتاج القياسى ٠
* التحول من الانتاج الضخم الى الجودة ٠
* التحول من الكم والكيف الى الإبداع الدائم ٠

ومازال التطور والتقدم والتفوق والابتكار والتميز والاتقان مستمرا ٠

<u>٢- مهارات إضاعة الوقت والعمر معا :</u>

* الاصرار على أداء كل شىء بنفسك ٠
* عدم القدرة على قول كلمة لا ٠
* الخوف من نمو مرؤسيك ٠
* وهم السرية ٠

<u>٣- فكر ايجابيا ٠٠ تكن ناجحا</u>

* ابدأ بالممكن ولاتفكر فى المستحيل ٠
* حول الأزمة إلى فرصة ٠
* تخيل النجاح وتصور ثمار تفوقك ٠
* فكر فىالنجاحكقيمه وأسلوب حياه ٠
* تفادى مبيدات التميز ومثبطات الهمم ٠
* إحشد طاقاتك الكامنة واستثمرها ٠

<u>٤- القواعد الذهبية لادارة المستقبل :</u>

* ليست المشكلة فى تعلم الجديد ٠

لكن المشكلة فى التخلى عما تعلمناه

* قد لايرى البعض ضرورة لاحداث التغير



لأنهم لم يواجهوا بعد كارثة تجبرهم على ذلك

* يجب أن يعتمد الأفراد على النظام والأيعتمد النظام على الأفراد
* التخطيط والاعداد الجيد ٠٠ يجنبك إعادة العمل مرة ثانية ٠
* وقت التخطيط إستثمار لوقت التنفيذ ٠

٥- التحول هو حالة للعقل تستلزم الانتقال المتبادل:

التفكير فى الجزئيات	التفكير فى الكليات
التفاصيل الدقيقة	الرؤية الاستراتيجية
الاعتماد على الحواس	الاعتماد على الحدس
التركيز على النتائج المحققة	النتائج المستهدفة
التقليد	الأصالة

٦- مصفوفة

إعداد القيادات الشابة

القائد	المتميز	المبشر	الآلى
القائد	المؤدى	المفكر	التابع
القائد	المنجز	المنفذ	المخطط

٧- القيم الإدارية :

أسلوب الادارة
السلوك الدائم
السلوك الفعلى
المشاعر
درجة الصعوبة
الوقت الأمثل للتغيير



أولا بعض البيانات الأولية :

(لاداعى لكتابة الاسم)

١- السن ....

٢- النوع ذكر (   ) انثى (   )

٣- المستوى التعليمى :

ابتدائى (   ) اعدادى (   ) ثانوى (   ) عال (   )

٤- التخصص ....

٥- محل الميلاد : قرية (   ) مدينة (   ) محافظة ....

٦- محل التنشئة : قرية (   ) مدينة (   ) محافظة ....

ميزانية الوقت

س ١ هل لديك وقت فراغ بوجه عام ؟ نعم (   ) لا (   )

س٢ كم عدد ساعات عملك يوميا ؟ (   ) ساعة

س ٣ ماذا تفعل فى أثناء وقت العمل ؟ حدد الوظائف التى تقوم بها أثناء وقت العمل حسب أهميتها فى رأيك ؟

أ- ....
ب-..
ج-..
د-..
هـ- ....
و- ....
ز - ....
ح-..
ط-..

س٤ ماذا تفعل فى وقت فراغك بوجه عام ؟ رتب الأنشطة التى تقوم بها حسب أهميتها فى رأيك ؟

أ- ....

ب-..

ج-..

د-..

هـ- ....

و- ....

ز - ....

ح-..

ط-..

س٥ مذا تفعل خلال الاجازة الأسبوعية ؟

....

....

....

....

....

....

....

....

....

س ٦ هل لديك اجازة سنوية ؟ نعم ( ) لا ( )

س٧ حدد أيام أو أسابيع الاجازة السنوية ( )

إجراءات إعداد وتقديم البحوث

لبرنامج تنمية المهارات القيادية لتنشيط دور الشباب

الزميل الفاضل عضو البرنامج :

إيماناً منا بما لكم من خبرات متعددة يمكن أن تسهم فى تقديم الحلول للمشكلات التى تعترض سير العمل .. فإن أختيـاركم لأحد المشكلات التى تواجهكم فى مواقع عملكم وتناولها بالدراسة والتحليل وتقديم ما يلزم من حلول مناسبة ليعتبر واجباً قومياً .

وإسهاماً من مركز دراسات وبحوث الشباب فى معاونتكم على أختيار موضوع الدراسة وتناوله بالاسلوب العلمى فإن ذلك سوف يتم تحت إشراف المدرب المسئول عن تقييم هذه الدراسات .

وفيما يلى إجراءات إعداد البحث :

١. يقوم عضو البرنامج بأختيار أحد المشكلات التى تواجه العمل على مستوى الوحدة التى يعمل بها أو على مستوى المنظمة ككل لإعداد دراسة عنها على ألا تقل عن ١٠ صفحات .

٢. يعد المشارك إطاراً عاماً للدراسة المطلوبة ويقوم بتسليم هذا الإطار فى نهاية اليوم الثانى للدورة .

ويتضمن الإطار ما يلى : -

٢/١ موضوع الدراسة محددة تحديداً دقيقاً .

٢/٢ الهدف من اختيار هذه المشكلة ومدى تأثيرها على العمل .

٢/٣ محتويات الدراسة .

٢/٤ مصادر البيانات والمراجع المبدئية .

٣ - مناقشة الإطار المقدم مع المدرب والمسئول عن تقييم الدراسات فى بداية اليوم الرابع وأعتمادها للكتابة .

٤ - تسليم الدراسة بعد إعدادها وفقاً للمنهج العلمى إلى المشرف فى نهاية اليوم الخامس للدورة

٥ - مناقشة الأبحاث المقدمة فى ورش العمل فى لقاء التقييم النهائى للدورة .

مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

تقييم و ختام البرنامج

وخلق شبكه إتصال

يقدم المدرب استعراضا سريعا لما تم إنجازه فى البرنامج التدريبى والذى دار حول النقاط التالية :

١. فهم الإنسان لنفسه وللآخرين .
٢. أهداف شروق وإستخدام أسلوب قدح الذهن .
٣. كيف نخطط مشروعاً ؟
٤. أساليب المواجهه والانتقاد.
٥. استخدام الذكاء .
٦. أساليب التفكير .
٧. أساليب التقويم .
٨. القيادة ومهامها .
٩.أساليب العمل الجماعى .
١٠. المتابعة والاتصال

تدور مناقشات حرة حول ما حدث . ثم يملأ المتدربون إستمارة التقويم ويجب توجيه أنظارهم إلى أن بيانات استمارة التقويم ستكون سرية فلن يكتب أحدا اسمه عليها .
والغرض منها تقويم البرنامج حتى يتم إدخال التحسينات عليه عند تكراره .
ونكلفهم بمهمة إقتراح خطة مشروع ٠٠ وتصور مشروع للشباب يمكن من خلالهم تنفيذه .
ثم الإتصال بنا للمتابعة والتقويم .